

# **PROJET de PROGRAMME OPÉRATIONNEL**

**Version 1.2– 28 octobre 2013**

# SOMMAIRE

\_Toc370392706

SECTION 1 : STRATÉGIE DE CONTRIBUTION DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL À LA STRATÉGIE DE L'UNION EUROPÉENNE EN FAVEUR D'UNE CROISSANCE INTELLIGENTE, DURABLE ET INCLUSIVE, ET DE LA COHÉSION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET TERRITORIALE .....	4
1.1 Stratégie de contribution du programme opérationnel à la stratégie de l'Union européenne en faveur d'une croissance intelligente, durable et inclusive pour la réalisation de la cohésion économique, sociale et territoriale .....	4
1.2 Justification de la dotation financière .....	18
SECTION 2. DESCRIPTION DES AXES PRIORITAIRES.....	21
Section 2.A. Description des axes prioritaires hors assistance technique (article 87, paragraphe 2, point b du RPDC) .....	21
Axe prioritaire 1 : accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles .....	21
Axe prioritaire 2 : offrir à chaque jeune une solution lui permettant de s'intégrer sur le marché du travail dans de bonnes conditions .....	29
Axe prioritaire 3 : Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels dans la durée..	36
Axe prioritaire 4 Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion.....	47
Axe prioritaire 5 : Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée .....	55
Axe prioritaire 6 : renforcer les capacités des parties prenantes pour des politiques publiques plus efficaces	60
Section 2.B. Description des axes prioritaires en matière d'assistance technique (article 87, paragraphe 2, point c du RPDC) .....	63
AXE prioritaire 7 : Assistance technique .....	63
SECTION 3. PLAN DE FINANCEMENT DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 2, POINT D).....	70
SECTION 4. APPROCHE INTÉGRÉE DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL - ARTICLE 87, PARAGRAPHE 3 DU RPDC	74
SECTION 5. *BESOINS SPÉCIFIQUES DES ZONES GÉOGRAPHIQUES LES PLUS TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ OU GROUPES CIBLES LES PLUS MENACÉS DE DISCRIMINATION OU D'EXCLUSION SOCIALE, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AUX COMMUNAUTÉS MARGINALISÉES ET AUX PERSONNES HANDICAPÉES (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 4, POINT A DU RPDC).....	76
SECTION 6. *BESOINS SPÉCIFIQUES DES ZONES GÉOGRAPHIQUES TOUCHÉES PAR DES HANDICAPS NATURELS OU DÉMOGRAPHIQUES, GRAVES OU PERMANENTS (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 4, POINT B DU RPDC).....	80
SECTION 7. AUTORITÉS ET ORGANISMES RESPONSABLES DE LA GESTION, DU CONTRÔLE ET DE L'AUDIT ET RÔLE DES PARTENAIRES CONCERNÉS (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 5 DU RPDC) .....	81
SECTION 8. *COORDINATION ENTRE LES FONDS, LE FEADER, LE FEAMP ET AUTRES INSTRUMENTS NATIONAUX ET DE L'UNION EUROPÉENNE, AINSI QU'AVEC LA BEI - ARTICLE 87, PARAGRAPHE 6, POINT A DU RPDC.....	82

SECTION 9. CONDITIONS EX ANTE - ARTICLE 87, PARAGRAPHE 6, POINT B DU RPDC .....	83
SECTION 10. * RÉDUCTION DE LA CHARGE ADMINISTRATIVE PESANT SUR LES BÉNÉFICIAIRES (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 6, POINT C DU RPDC .....	85
SECTION 11. PRINCIPES HORIZONTAUX (ARTICLE 87, PARAGRAPHES 7 DU RPDC .....	86
SECTION 12. ÉLÉMENTS SÉPARÉS - PRÉSENTÉS EN ANNEXE DANS LA VERSION IMPRIMÉE .....	87
ANNEXES (fichiers séparés téléchargés de SFC).....	88

# SECTION 1 : STRATÉGIE DE CONTRIBUTION DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL À LA STRATÉGIE DE L'UNION EUROPÉENNE EN FAVEUR D'UNE CROISSANCE INTELLIGENTE, DURABLE ET INCLUSIVE, ET DE LA COHÉSION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET TERRITORIALE

## 1.1 Stratégie de contribution du programme opérationnel à la stratégie de l'Union européenne en faveur d'une croissance intelligente, durable et inclusive pour la réalisation de la cohésion économique, sociale et territoriale

### 1.1.1 Eléments de diagnostic

#### *Un marché du travail segmenté et confronté à la prégnance d'un chômage structurel*

**La succession de cycles économiques défavorables pour l'emploi de 2008 à 2013 s'est déroulée dans un marché du travail caractérisé par la prégnance d'un chômage structurel élevé qui perdure depuis plusieurs décennies<sup>1</sup> et par une segmentation importante.**

La segmentation du marché du travail renvoie au constat d'une forte différenciation d'accès et de maintien dans l'emploi entre des individus « à carrières » et des individus en situation précaire (chômage ou/et emploi temporaire). Elle se caractérise par l'existence d'un marché interne, « en opposition » au marché externe, constitué d'un segment « précaires » avec des individus confrontés à de multiples ruptures et reprises d'emploi et subissant une situation qui tend de plus en plus à perdurer auquel s'ajoute un segment « exclusion ».

**Les individus confrontés au marché externe précaire et concernés par un phénomène d'exclusion ont un certain nombre de caractéristiques à mettre en perspective :** il s'agit principalement de femmes, de salariés de 40 à 50 ans pas ou peu diplômés et des jeunes.<sup>2</sup> Ils ont souvent peu de ressources à faire valoir pour retrouver un emploi (diplôme, expérience passée difficile à valoriser), et peuvent parfois souffrir de discriminations sur le marché du travail (en raison de leur sexe ou de leur origine). En effet on peut constater que :

- Le niveau de qualification apparaît comme une ressource majeure pour « faire carrière » et éviter les ruptures cumulées des périodes de chômage longue.
- Les inégalités sont fortes entre des hommes auxquels les carrières sont ouvertes et des femmes pour lesquelles elles paraissent plus limitées (retour en emploi difficile, plus souvent au prix de déclassements, et parfois synonyme d'un retrait du marché du travail).
- Les jeunes se divisent entre ceux qui parviennent à accéder à un espace possible où poursuivre sa carrière, et ceux qui enchaînent des emplois instables.

---

<sup>1</sup> D'après les analyses conduites par le COE, le chômage structurel est à un niveau élevé en France et est évalué en 2007 autour de 8 %

<sup>2</sup> Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? Thomas Amossé, Corinne Perraudin et Héloïse Petit - économie et statistique N° 450, 2011

- Les salariés plus âgés se répartissent entre ceux, minoritaires, qui parviennent à maintenir leur position professionnelle après la perte ou le départ de leur emploi, et ceux qui se trouvent de fait exclus du marché.

**La segmentation du marché du travail se concrétise par le renforcement de formes particulières d'emploi autour d'emplois aidés et/ou de courte durée** (intérim, CDD, contrats aidés notamment). 13,9 % des emplois salariés en 2012 sont directement concernés, soit une proportion supérieure à celle de 2003 (12,7 %). Ce phénomène touche plus souvent les femmes que les hommes (respectivement 14,6 % contre 13,2 %). Mais surtout, les contrats courts constituent une part croissante des embauches : la part des contrats de moins d'un mois dans le total des déclarations uniques d'embauche DUE est passée de 48,3 % en 2000 à 64,1 % en 2010<sup>3</sup>.

**Il faut compter également avec une augmentation de l'activité réduite et subie.** En 2012, 18,6 % des salariés travaillent à temps partiel. La part du travail à temps partiel dans l'emploi salarié a progressé de 0,8 point pour les hommes et 0,7 point pour les femmes entre 2008 et 2012. Ces dernières sont plus particulièrement concernées : plus de trois femmes sur dix travaillent à temps partiel.

En 2012, 2,8 % des hommes et 7,9 % des femmes âgés de 20 à 64 ans qui travaillent sont en situation de sous - emploi : ils travaillent à temps partiel, mais souhaitent travailler plus d'heures et sont disponibles pour le faire (temps partiel subi), ou bien ont travaillé involontairement moins que d'habitude (chômage technique ou partiel).

Le Conseil de l'Union européenne a mis en perspective ces constats et souligné que « la segmentation du marché du travail en France reste préoccupante »<sup>4</sup>. De fait, les dysfonctionnements du marché du travail sont source de tensions sociales et de creusement des inégalités, avec un risque d'aggravation des taux de pauvreté et d'exclusion sociale.

**Dans le position Paper, la Commission européenne souligne qu' « un des principaux défis de la France a trait à son marché du travail ».**

*La France s'est fortement mobilisée pour faire face à cette segmentation et conduit dans le cadre d'un dialogue tripartite avec les partenaires sociaux des réformes de fond du marché du travail.*

*Suite aux orientations fixées dans la feuille de route sociale en juillet 2012, un accord national interprofessionnel (ANI) a été conclu le 11 janvier 2013. La loi sur la sécurisation de l'emploi, qui en découle, a été promulguée le 14 juin 2013. Elle instaure un nouvel équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation indispensables aux entreprises en instaurant des mesures pour créer des droits nouveaux individuels et collectifs pour les salariés, faire reculer la précarité et développer des outils de préservation de l'emploi.*

<sup>3</sup> Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 - Acoss - Direction des Statistiques, des Études et de la Prévision (2011)

<sup>4</sup> Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 8 juillet 2013 concernant le programme national de réforme de la France pour 2013 et - portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2017

***Un taux d'emploi dans la moyenne des Etats membres mais inégal en fonction des âges et du genre***<sup>5</sup>

Après une période de relative stabilité de 2003 à 2006, le taux d'emploi des 20-64 ans, a progressé de 2006 à 2008, atteignant 70,4 %<sup>6</sup>. Avec la forte dégradation de la situation économique, le taux d'emploi des 20-64 ans, mesuré en moyenne annuelle, a ensuite reculé de 2008 à 2010, puis s'est stabilisé en 2011 et en 2012. En 2012, 69,3 % des personnes âgées de 20 à 64 ans sont en emploi en moyenne sur l'ensemble de l'année, soit 1,1 point de moins qu'en 2008.

En raison de la poursuite de la progression tendancielle de l'activité féminine et de la plus forte sensibilité de l'emploi masculin à la conjoncture économique, le taux d'emploi des hommes (73,8 % en 2012, soit 1,7 point de moins qu'en 2008) a plus fortement reculé que celui des femmes (65,0 % en 2012, soit 0,5 point de moins qu'en 2008).

Les efforts à conduire pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de 75% comme prévu par la stratégie Europe 2020 sont importants et ce d'autant plus que pour certaines catégories les taux d'emploi sont faibles :

- Les travailleurs peu qualifiés, particulièrement touchés par la crise ont vu leur taux d'emploi passé de 58,5% en 2003 à 54,9% en 2011.
- Moins d'un jeune sur deux est en emploi entre 20 et 24 ans (47,1 %), soit 3,9 points de moins qu'en 2008.
- S'agissant des personnes âgées de 55 à 64 ans le taux d'emploi est de 44,5 % et respectivement de 47,4 % pour les hommes et 41,7 % pour les femmes. Le taux d'emploi des seniors, s'il progresse malgré la crise, reste toutefois inférieur à la moyenne européenne (- 6 p.p.).
- Le taux d'emploi des ressortissants de pays tiers atteint 47,9 % en 2012.

Face au constat du faible taux d'emploi des seniors en France, la Commission européenne recommande de « *contribuer au financement de mesures visant à accompagner le vieillissement de la population active et à permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps sur le marché du travail* ». (*Position paper*). Elle insiste de façon plus générale sur la nécessité d' « *augmenter le taux d'emploi par des mesures améliorant l'adaptabilité des travailleurs et des actions en faveur des groupes les plus vulnérables* ».

Les disparités en matière de taux d'emploi entre les régions sont à prendre en compte pour le taux d'emploi en général : 67% en 2009 en Ile-de-France et 57,4% dans le Nord-Pas-de-Calais et celui des 55-64 ans en particulier (49 % en Ile-de-France et 31,7 % dans le Nord-Pas-de-Calais).

***Plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour relever le défi de l'emploi des jeunes et des seniors et s'inscrivent dans les objectifs d'Europe 2020***

*La création du contrat de génération, outil de gestion des âges qui répond à la nécessité d'anticiper le renouvellement des compétences tout en favorisant l'embauche de jeunes et en préservant l'emploi des seniors. Cette mesure vise à augmenter conjointement les taux d'emploi des jeunes et des seniors, qui constituent les deux points faibles du marché du travail français, en rompant avec les approches mises en œuvre par le passé visant à « laisser la place aux jeunes » comme les dispositifs de préretraites.*

<sup>5</sup> source : annexes statistiques au PNR

<sup>6</sup> Ces données concernent la France Métropolitaine

*Cette mesure complète la mise en place en 2010 d'une obligation de conclusion d'accords et de plan d'action seniors*

*La mise en place des « emplois d'avenir », suite à la loi du 26 octobre 2012, qui vise à favoriser la création d'emplois pour les jeunes éloignés de l'emploi. Les jeunes sortis du système éducatif sans diplôme âgés 16 à 25 ans sont la cible prioritaire, en particulier dans les zones urbaines ou rurales les plus marquées par le chômage. Les emplois d'avenir seront principalement créés par des employeurs du secteur non marchand (associations et collectivités locales) dans des activités ayant une utilité sociale avérée et susceptibles d'offrir des perspectives de recrutement durables*

### ***Un chômage persistant, renforcé par la crise économique qui perdure***

*Une hausse généralisée du chômage, notamment pour les jeunes*

**Depuis le début de la crise en 2008, le taux de chômage a considérablement augmenté en France**, passant de 7,8 % en 2008 à 10,2 % en 2012 pour l'ensemble du territoire national DROM inclus. Au niveau du territoire métropolitain, le taux de chômage en 2012 est de 9,2 % (le taux de chômage pour les 27 Etats membres est de 10,5%). Il a néanmoins moins progressé en France que dans la plupart des autres États membres. Sur la même période, le taux de chômage a augmenté de 3,8 points dans la zone euro et de 3,4 points dans l'ensemble de l'Union.

En moyenne sur l'année, le taux de chômage a augmenté de 0,6 point de 2011 à 2012 et de 2,5 points de 2008 à 2012. Entre 2008 et 2012, la hausse du chômage a concerné toutes les tranches d'âge. Cependant, **le taux de chômage des jeunes est beaucoup plus élevé que celui des autres tranches d'âge : 23,9 % des actifs de 18 à 24 ans sont au chômage en 2012.**

En effet, il est d'autant plus difficile pour des nouveaux entrants ayant une faible ancienneté d'accéder à un emploi stable sur un marché caractérisé par sa forte dualité. Les jeunes présentent en outre des difficultés spécifiques d'insertion sur le marché du travail :

- Ils concentrent en effet les contrats de durée plus courte, et connaissent une situation d'emploi plus instable que les autres catégories de population.
- Un contrat à durée déterminée est souvent un passage nécessaire avant d'accéder à un emploi stable
- L'accès à un emploi stable peut résulter d'un déclassement par rapport au niveau initial de qualification.
- Parmi eux, nombreux sont les jeunes dont l'accompagnement constitue un défi au regard notamment de phénomènes de volatilité.
- Certaines catégories de jeunes concentrent l'essentiel des difficultés : les jeunes les moins qualifiés et les jeunes d'origine immigrée.

Les jeunes sont aussi confrontés aux risques de rupture dans le cadre de leur formation initiale : D'après Eurostat, en 2012, on compte 11,6% de la population des 18-24 ans ayant quitté prématurément le système éducatif ou la formation. Seuls 8 pays de l'Union Européenne des 27 ont un taux de décrochage scolaire supérieur à celui de la France : Belgique, Bulgarie, Espagne, Italie, Malte, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni. L'objectif fixé par la France dans le cadre de la stratégie Europe 2020 consiste à ramener ce taux de décrochage scolaire à un niveau inférieur ou égal à 9,5% de la population des 18-24 ans.

Outre les jeunes, d'autres publics sont particulièrement affectés par la situation de l'emploi:

- Le taux de chômage des 55-64 ans (7,1 % en 2012) est plus faible que celui des actifs moins âgés, mais a augmenté plus rapidement que celui des 25-54 ans de 2008 à 2012 (3,5 points contre 2,3 points).
- Le taux de chômage des non ressortissants de l'Union européenne âgés de 15 à 64 ans (24,9 %) est en 2012 deux fois et demi supérieur à celui des ressortissants de l'Union.

Sur l'ensemble des vingt dernières années, les femmes ont été plus exposées que les hommes au chômage. Entre 1990 et 2011, le taux de chômage des 15-64 ans a augmenté en France métropolitaine, passant de 8,0 % à 9,2% de la population active. Les taux de chômage des femmes sont restés supérieurs à ceux des hommes, pour toutes les tranches d'âge, mais ils se sont nettement rapprochés. Avec des taux de chômage respectifs de 6,2 % et 10,2 %, l'écart entre hommes et femmes s'établissait à 4 points en 1990 ; il est de moins d'un point en 2011 (8,8 % contre 9,7 %).

#### *Un chômage de longue durée installé*

**Le chômage de longue durée atteint, à la fin septembre 2012, 1,75 millions de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B ou C depuis au moins un an, soit plus de 38,7 % de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM). Ce sont en 2012 4,0 % des actifs qui sont au chômage depuis au moins un an.** Entre 2008 et 2012, le taux de chômage de longue durée a été orienté à la hausse, augmentant de 1,2 point. Ainsi, depuis 1997, le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée n'est jamais descendu en dessous de 975 000, avec une moyenne de 1,36 million sur la période 1997- 2011.

**On note une très forte hétérogénéité des situations de chômage de longue durée au regard des catégories de public qu'il touche le plus (seniors, jeunes, salariés peu qualifiés, ouvriers qualifiés, cadres seniors en fin de carrière, licenciés économiques, bénéficiaires du RSA,).** Comme le relève le Conseil d'Orientation pour l'Emploi, le chômage de longue durée est de ce fait « moins une catégorie pour l'action qu'une manière de désigner cet ensemble de situations intermédiaires entre l'employabilité immédiate et l'exclusion au moins provisoire du marché du travail ». Si la mesure du chômage de longue durée et sa progression numérique continuent de jouer un rôle majeur d'alerte, la question des catégories et des mesures pertinentes pour l'action reste ouverte<sup>7</sup>, interrogeant dans tous les cas les solutions d'accompagnement qui sont proposées dans ces situations et posant à ce titre un fort enjeu d'évolution et d'innovation des interventions en question.

#### *La récurrence du chômage, une donnée clé*

**D'après l'analyse conduite par Pôle Emploi<sup>8</sup> une part des demandeurs d'emploi représentant environ 15 % des inscrits et 20 % des demandeurs d'emploi récurrents est très affectée par la répétition des épisodes de chômage.** Ces demandeurs d'emploi connaissent en moyenne cinq inscriptions au cours des quatre années étudiées pour une durée cumulée s'élevant à 26 mois (contre 3,2 pour l'ensemble des demandeurs d'emploi concernés par la récurrence). Les ouvriers, les personnes peu ou pas diplômées ou encore les

<sup>7</sup> Compte rendu du Groupe de travail « Emploi, travail, formation professionnelle » Un droit au parcours accompagné vers l'emploi pour réduire le nombre de personnes exposées à la pauvreté animé par Catherine Barbaroux et Jean-Baptiste de Foucauld, Rapporteur Laurent Duclos

<sup>8</sup> La récurrence au chômage des demandeurs d'emploi – Pôle Emploi - Les Cahiers n°7- mai 2010

bénéficiaires du RMI sont surreprésentés dans ce groupe.

**La proportion de « chômeurs qui travaillent » (DEFM B et C) a très sensiblement augmenté au cours de ces quinze dernières années : leur part dans la totalité des demandeurs d'emploi en catégories A, B et C est passée de 17 % au 1er trimestre 1996 à 33 % au 4ème trimestre 2011, soit une hausse de 16 points.** Le maintien sur les listes de Pôle emploi de chômeurs qui travaillent et/ou les réinscriptions répétées, qui correspondent à des situations de « chômage récurrent », sont devenus un phénomène de grande ampleur.

#### *Des disparités territoriales importantes*

**Les effets de la crise ont été très contrastés sur les territoires, à la fois sur le niveau d'emploi et sur le chômage.** La crise a eu un impact moindre dans les territoires déjà fortement pénalisés par le chômage avant la crise (Nord, littoral méditerranéen, axe de la Garonne) notamment du fait des amortisseurs liés à l'économie résidentielle et publique. En revanche, c'est dans les territoires les plus productifs, les nouvelles régions industrielles de l'Ouest et les anciennes régions industrielles de l'Est, que le chômage a le plus augmenté. L'emploi dans les grandes villes a été relativement épargné bien qu'on relève dans les zones urbaines les plus dégradées (ZUS) un taux de chômage moyen 22,7%, en 2011, soit deux fois et demi plus élevé que celui de leur unité urbaine environnante. (Cf. rapport ONZUS 2012).

Héritage du passé ou conséquence de la crise, de fortes disparités existent en termes de taux de chômage entre régions (selon les données de l'INSEE au premier trimestre 2012, le taux de chômage du Languedoc Roussillon atteignait 13,5 % et celui des Pays de la Loire 8,2 %) et au sein même des régions (par exemple, en Ile-de-France, il était de 7,1% dans l'Essonne, de 6,9% dans les Yvelines et de 12,1% en Seine-Saint-Denis).

Pour ce qui est des jeunes, leur niveau de chômage est particulièrement élevé dans les RUP françaises (près de 54% en 2012) et il varie considérablement d'une région à l'autre : 38,3% en Languedoc-Roussillon et 35,1% en Nord-Pas de Calais contre 19,3% en Ile de France et 18,2% en Midi-Pyrénées.

#### *Un Service public de l'emploi confronté à de nombreux défis*

L'efficacité du Service Public de l'Emploi est un préalable essentiel pour aider les demandeurs d'emploi, notamment de longue durée, et pour répondre tant aux besoins des demandeurs d'emploi qu'aux besoins des entreprises créatrices d'emplois et de richesses.

La Commission européenne souligne dans le position Paper que « *la fusion du service de placement des demandeurs d'emploi (ANPE) et de l'agence chargée de gérer les prestations de chômage (UNEDIC) en un seul organe (Pôle emploi) doit encore tenir ses promesses en matière d'aide et de conseils personnalisés aux demandeurs d'emploi. L'augmentation du nombre d'inscrits sur les listes de demandeurs d'emploi et de la part des demandeurs d'emploi de longue durée parmi les inscrits pèsent sur le fonctionnement de Pôle emploi.* »

*Une mobilisation pour la lutte contre le chômage :*

En complément des initiatives contrat de génération, contrat d'avenir et de la réforme en profondeur du marché du travail initiée par la loi sur la sécurisation de l'emploi, un plan d'action national « Pôle Emploi 2015 » a été élaboré. Il définit 3 orientations stratégiques :

- La personnalisation de l'offre de service aux demandeurs d'emploi avec la définition de modalités différenciées d'accompagnement des demandeurs d'emploi
- La différenciation de l'offre de services aux entreprises, avec la création d'un service universel qui propose une offre de services en ligne et d'un service renforcé proposé en complément aux entreprises de façon ciblée en fonction du potentiel ou des difficultés de recrutements qu'elles éprouvent.
- L'adaptation de l'action de Pôle emploi aux besoins des territoires (territorialisation de l'action) avec l'ancrage territorial de l'opérateur dans le cadre du service public de l'emploi

**Le Conseil de l'Union européenne<sup>9</sup> insiste sur l'enjeu clé de l'adaptation du Service Public de l'Emploi pour relever le défi de la lutte contre le chômage :** la France est invitée à « *faire en sorte que les services publics de l'emploi offrent effectivement un appui personnalisé aux chômeurs et que les politiques actives de l'emploi ciblent effectivement les plus défavorisés* ». Le Conseil souligne par ailleurs la nécessité d'envisager d'autres actions pour faire face à l'aggravation du chômage.

***Des mutations qui s'accélèrent et mettent en exergue l'enjeu de l'employabilité et de la sécurisation des trajectoires et des transitions.***

Les entreprises françaises doivent faire face, tout particulièrement depuis 2009, à un contexte économique défavorable qui implique de leur part une aptitude à anticiper les mutations économiques et le cas échéant, à gérer des périodes de restructuration.

A compter de 2009, la France a connu une récession sévère avec une contraction du PIB de 2,6 % (contre 0,9 % en 1993). Cette crise économique s'est traduite par d'importantes pertes d'emplois dans les branches principalement marchandes non agricoles (331 000 en 2009 après 183 000 en 2008). Le secteur de l'industrie est celui qui a subi le plus de destructions d'emplois. Plus récemment, l'emploi s'est encore replié en 2012 après deux années de hausse. Le recul de l'emploi entamé à la mi-2011 (-13000 au 2<sup>nd</sup> semestre 2011 après +95 000 au 1<sup>er</sup> semestre) s'est poursuivi durant l'année 2012 pour conduire à la destruction de 51 000 emplois en France métropolitaine, soit une baisse de 0,2 % sur l'année. Ces destructions d'emploi en 2012 interviennent après deux années de créations nettes d'emplois (+145 000 en 2010 et +83000 en 2011).<sup>10</sup>

L'année 2011 a vu 177 000 nouvelles inscriptions à Pôle emploi en raison de licenciement économique (y compris CRP, CTP et CSP), contre 220 000 en 2010 et 302 000 en 2009.

<sup>9</sup> Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 8 juillet 2013 concernant le programme national de réforme de la France pour 2013 et - portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour la période 2012-2017

<sup>10</sup> DARES – Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012

Les entreprises française, confrontées à un environnement économique, technologique et réglementaire soumis à des évolutions permanentes, sont contraintes d'adapter leurs organisations et leurs compétences et si possible d'anticiper ces changements pour maintenir ou développer leur compétitivité.

L'adaptation des compétences aux mutations auxquelles sont confrontées les entreprises, le renforcement de l'employabilité des salariés et la sécurisation des trajectoires et des transitions professionnelles constituent des enjeux majeurs.

La sécurisation des trajectoires et des transitions professionnelles implique un meilleur accès à la formation professionnelle des salariés, notamment des salariés les plus fragilisés. Sur ce point, la commission européenne rappelle qu'en France le taux de participation des salariés à l'apprentissage tout au long de la vie reste relativement bas comparativement à la moyenne enregistrée au sein de l'Union européenne et souligne que ce taux se dégrade nettement avec l'âge. « *Pourtant, une formation appropriée permettrait aux travailleurs d'augmenter leur niveau de qualification et de maintenir leurs compétences, voire de se reconvertir pour faire face aux mutations économiques* » (Position Paper). Par ailleurs, l'analyse des pratiques de formation dans les entreprises à l'échelle nationale montre que trop souvent la formation profite davantage aux salariés les plus qualifiés ainsi qu'aux salariés des grandes entreprises et soulève plus largement de fortes inégalités d'accès des salariés à la formation. En 2011, le taux moyen trimestriel d'accès à la formation des personnes de 25 à 64 ans s'élève à 8,5 %, se rapprochant du niveau des années précédentes après une légère baisse en 2010. L'accès à la formation est très différencié selon l'âge : plus élevé pour les jeunes, rare pour les plus âgés. Au-delà de 45 ans, la probabilité d'avoir suivi une formation dans l'année décroît sensiblement ; elle devient très faible à partir de 55 ans. Les cadres y accèdent 2,5 fois plus souvent que les ouvriers.

Le Position Paper de la Commission européenne souligne la nécessité de « *favoriser l'adaptabilité des travailleurs et lutter contre le chômage grâce à un fonctionnement renforcé du service public de l'emploi et un plus grand investissement dans le capital humain* »

### ***Un enjeu d'inclusion à la hauteur d'un niveau de pauvreté qui atteint son plus haut niveau depuis 1997***

**Le taux de pauvreté monétaire s'élève en 2011 à 14,3 % de la population. Il est en hausse de 0,3 point par rapport à 2010 et atteint son plus haut niveau depuis 1997.** 8,7 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté monétaire en 2011 (977 euros par mois) ; la moitié d'entre elles vivent avec moins de 790 euros par mois.

Cette hausse est la troisième consécutive, même si elle est plus modérée que celles enregistrées lors des deux années précédentes (+ 0,5 point en 2009 et + 0,6 point en 2010). **Le niveau de pauvreté reste néanmoins plus faible que dans la plupart des autres pays de l'Union européenne** : le taux de personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion s'élevait à 19,2 % en France contre 19,7 % en Allemagne ou 24,5 % en Italie. Cette situation s'explique notamment par l'existence d'un haut niveau de protection sociale (CMU, RSA, taux de couverture par une mutuelle, etc.).

**Parmi les adultes pauvres, la part des retraités diminue, quand celle des actifs augmente.** En effet, le taux de pauvreté des retraités baisse, passant de 10 % à 9,3 %. Cette amélioration provient de la revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> avril 2011 (+ 2,1 % pour le régime général), de la revalorisation du minimum vieillesse au 1<sup>er</sup> avril 2011 (+ 4,7 % pour une personne seule et + 2,1 % pour un couple), et de l'arrivée de retraités bénéficiant de carrières salariales plus favorables.

**Le taux de pauvreté des actifs progresse, passant de 10,2 % à 10,9 %, ce qui concerne aussi bien les salariés que les chômeurs.** Les premiers pâtissent d'une diminution des bas salaires en euros constants. La diminution du niveau de vie des chômeurs provient, elle en partie, dans un contexte où le chômage est resté relativement stable en moyenne annuelle entre 2010 et 2011, de l'augmentation des durées de chômage. Il faut noter que le taux de pauvreté des jeunes adultes (18 à 29 ans) s'accroît de 1,7 point en 2011 à 19,4 %.

Les femmes sont davantage touchées par la précarité et la pauvreté que les hommes. En 2010, selon l'Observatoire des Inégalités, elles sont 2,6 millions à être pauvres au seuil à 50 % du niveau de vie médian, soit 360 000 de plus que les hommes. Elles représentent 54 % des pauvres. Une partie d'entre elles sont des femmes à la tête d'une famille monoparentale.

**Bien que le lien entre pauvreté et chômage ne soit pas mécanique, la durée du chômage accroît l'exposition au risque de pauvreté, a fortiori pour ceux qui ont épuisé leurs droits à l'indemnisation.** Sans compter, « *qu'une partie des chômeurs de longue durée les plus exposés à la pauvreté finit par sortir des chiffres du chômage, par découragement, par un effet de désocialisation ou simplement parce qu'ils ne voient plus l'intérêt de s'inscrire à Pôle emploi* »<sup>11</sup>. L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale rappelle ainsi qu'une part prépondérante des allocataires du RSA n'est pas engagée dans un processus d'insertion professionnelle accompagné par Pôle emploi 6. La proportion des allocataires du RSA socle inscrits à Pôle Emploi en DEFM ABC (France métropolitaine) – passée de 31,3% fin 2009 à 36,9% fin 2011<sup>12</sup> –, paraît faible au regard des 68 % des allocataires sans emploi déclarant en chercher un .

---

<sup>11</sup> *Le chômage de longue durée*, Rapport du Conseil d'Orientation de l'Emploi (COE), Décembre 2011

<sup>12</sup> La situation des bénéficiaires du RSA sur le marché du travail fin 2010, *Dares Analyses*, n°14, Mars 2012.

## 1.1.2 La contribution du PO FSE Etat 2014-2020 à la stratégie Europe 2020

La stratégie de la France s'orchestre autour de 5 défis à relever qui font écho aux objectifs nationaux de la stratégie « Europe 2020 » pour la France

5 défis	Les objectifs de la France au titre d'Europe 2020
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Défi 1</b> : se mobiliser pour l'emploi et la lutte contre le chômage</li></ul>	<b>Un taux d'emploi de 75 % dont 70 % pour les femmes</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Défi 2</b> : relever le pari de l'emploi des jeunes</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Défi 2</b> : améliorer l'employabilité pour faire face aux mutations et contribuer à la sécurisation des trajectoires professionnelles notamment pour les publics senior</li></ul>	<b>Limiter le taux de décrochage scolaire à 9,5 %</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Défi 4</b> : renforcer l'inclusion sociale et lutter contre la précarité et la pauvreté</li></ul>	<b>Réduire le nombre de personnes pauvres ou exclues</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Défi 5</b> : promouvoir le vieillissement actif, l'égalité entre les hommes et les femmes et lutter contre toutes les formes de discrimination et de stigmatisation</li></ul>	

Le programme opérationnel s'articule autour de 7 axes stratégiques :

- Axe prioritaire 1 : accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles (OT 8 - PI 8.1)
- Axe prioritaire 2 : offrir à chaque jeune une solution lui permettant de s'intégrer sur le marché du travail dans de bonnes conditions (OT 8, PI 8.2 et OT 10, PI 10.1)
- Axe prioritaire 3 : anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels dans la durée (OT 8, PI 8.5)
- Axe prioritaire 4 : lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion (OT 9, PI 9.1)
- Axe prioritaire 5 : favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée (OT 8, PI 8.4)
- Axe prioritaire 6 : renforcer les capacités des parties prenantes pour des politiques territoriales plus efficaces (OT 11, PI 11.2)
- Axe prioritaire 7 : assistance technique

**L'axe 1** se concentre sur l'amélioration de l'offre de service du Service Public de l'Emploi et des autres acteurs impliqués en matière de politiques de l'emploi. Plusieurs priorités sont identifiées en lien avec les recommandations du Conseil et le position Paper de la Commission européenne :

- Améliorer la personnalisation de l'offre de services aux demandeurs d'emploi à partir d'un diagnostic renouvelé du fonctionnement du marché travail, des trajectoires professionnelles des demandeurs d'emplois, des ruptures et récurrences,
- Favoriser l'adaptation aux besoins des territoires à travers un ancrage territorial renforcé des services publics de l'emploi,
- Renforcer la qualité de l'offre de services auprès des employeurs et contribuer à l'amélioration de la transparence du marché du travail.

Ces trois priorités impliquent de soutenir les acteurs du Service Public de l'Emploi et les autres acteurs mobilisés dans des démarches de professionnalisation et de les inciter à développer des expérimentations pour améliorer les démarches, méthodes, outils d'appui tant auprès des demandeurs d'emploi que des employeurs. Les démarches à mettre en œuvre doivent s'ancrer dans les territoires, espaces stratégiques pour la lutte contre le chômage et le développement de l'emploi et, par conséquent, associer l'ensemble des parties mobilisées pour l'emploi.

**L'axe 2** ciblé sur les jeunes est l'expression des choix européens et nationaux de faire de la jeunesse une priorité. Le FSE interviendra pour renforcer l'autonomie et la capacité d'insertion professionnelle des jeunes, notamment au titre de la lutte contre le décrochage scolaire, en améliorant la personnalisation de l'accompagnement des jeunes et la relation entre les jeunes et les employeurs, à l'appui notamment d'une approche dite du « work first ».

Cet axe s'articule par ailleurs autour de la mise en œuvre de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ) dans les territoires ciblées et des actions à soutenir en faveur des NEET<sup>13</sup>.

**L'axe 3** vise à soutenir les approches individuelles et collectives en faveur du renforcement de la capacité des employeurs à développer et maintenir l'emploi et à gérer les compétences face aux mutations. Il vise par ailleurs le renforcement de l'employabilité des salariés en recherchant à sécuriser les parcours professionnels et les transitions tout particulièrement pour les seniors, dans une perspective de vieillissement actif. Le dialogue social et le dialogue social territorial constituent dans ce cadre deux leviers stratégiques. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est par ailleurs une priorité. Au regard des enjeux de l'anticipation et de la gestion des mutations, l'axe 2 a pour ambition de soutenir des actions plus « systémiques » concernant la construction des partenariats et l'efficacité d'intervention du système d'acteurs. Enfin, il soutiendra la revitalisation des territoires, enjeu majeur de facilitation et d'enrichissement des possibilités de transitions professionnelles et de développement de l'emploi notamment par le biais de la création et reprise d'activités.

**L'axe 4** contribue directement à la réalisation de l'objectif de réduction de la pauvreté affiché dans la stratégie Europe 2020 (OT9). Le FSE concentrera ainsi son intervention sur le soutien à des d'actions visant à réduire le nombre de personnes confrontées au risque de pauvreté et d'exclusion et à favoriser l'inclusion sociale.

Il soutiendra les démarches d'accompagnement global et renforcé pour les publics les plus vulnérables, confrontés à la précarité et au risque d'exclusion. Il s'agira notamment de soutenir les parcours sans rupture mobilisant des démarches de médiations vers l'emploi.

---

<sup>13</sup> Not in Education, Employment or Training = ni en emploi, ni en étude ni en formation.

La qualité des parcours et de l'offre de mise en activité doit impliquer l'ensemble des acteurs et tout particulièrement les employeurs publics et privés notamment dans le cadre d'approches territorialisées. La mobilisation des employeurs est par conséquent un enjeu stratégique au titre de cet axe.

Le FSE devra par ailleurs soutenir le renforcement de la gouvernance en matière d'insertion et par ce biais contribuer à améliorer la qualité de l'offre d'insertion et à répondre aux enjeux de la territorialisation des actions en faveur de la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion.

**L'axe 5** vise à soutenir spécifiquement des initiatives et projets dédiés à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Dans le cadre de cet axe prioritaire, le FSE visent à sensibiliser et accompagner les entreprises et les acteurs concernés sur les territoires afin de favoriser une égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes, développer la mixité des filières et des métiers, favoriser l'accès des femmes à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité. Le FSE intervient également comme levier pour permettre le retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité, et, en particulier, pour celles qui étaient sans emploi avant le congé.

**L'axe 6** vise à soutenir le renforcement des capacités des acteurs engagés en matière de création et de développement des emplois. [En cours]

**L'axe 7** concerne l'assistance technique et vise plusieurs objectifs stratégiques : piloter, animer, évaluer, communiquer et sécuriser la gestion des crédits FSE

Cette stratégie sera mise en œuvre en cohérence avec les programmes régionaux pilotés par les Conseils régionaux.

*[31 021 / 35 000 caractères espaces compris]*

**Tableau 1 : Présentation synthétique pour justifier le choix des objectifs thématiques et des priorités d'investissement**

Objectif thématique choisi	Priorité d'investissement choisie	Justification du choix [500 caractères maximum espaces compris par priorité d'investissement]
<b>OT 8 promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle</b>	8.1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, et le soutien à la mobilité professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif stratégique Europe 2020 : un taux d'emploi de 75 % (contre 69,3 % en 2012)</li> <li>- Part importante des demandeurs d'emploi de longue durée dans les DEFM</li> <li>- Transparence du marché du travail à améliorer</li> <li>- Personnalisation de l'offre de services du Service Public de l'Emploi à renforcer</li> <li>- Recommandation du Conseil : intensifier les politiques actives de l'emploi et faire en sorte que les services publics de l'emploi offrent un accompagnement individualisé plus performant [476/ 500]</li> </ul>
	8.2 L'intégration durable sur le marché du travail des jeunes, notamment ceux qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'emploi des jeunes faible</li> <li>- Taux de chômage des jeunes élevé particulièrement pour les jeunes les moins qualifiés notamment les femmes et les jeunes d'origine immigrée</li> <li>- Segmentation du marché du travail défavorable pour les jeunes</li> <li>- Introduire une garantie pour la jeunesse (position paper)</li> <li>- Recommandation du Conseil : améliorer l'employabilité des jeunes, en particulier ceux qui sont les plus exposés au risque de chômage [430/500]</li> </ul>
	8.4 L'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La perdurance d'inégalité de rémunération liée au genre</li> <li>- 80% des emplois à temps partiel sont occupés par les femmes</li> <li>- Les femmes sont majoritaires dans le halo du chômage (58 % des inactifs au sens du BIT et plus nombreuses que les hommes inactifs à déclarer vouloir travailler).</li> <li>- PNR : un sous-objectif dédié, visant à atteindre un taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans de 70 % d'ici à 2020 [404/ 500]</li> </ul>

	8.5 L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif 2020 : Taux d'emploi à 75 %</li> <li>- Une segmentation du marché du travail à fort impact sur les trajectoires professionnelles avec des risques accrues pour les publics les plus vulnérables</li> <li>- Un accès à la formation inégal au détriment des salariés les plus en risque face aux mutations</li> <li>- Des enjeux fort de revitalisation des territoires les plus en difficulté</li> <li>- Recommandation du CUE : prendre des mesures en vue d'augmenter la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie [498 /500]</li> </ul>
	8.6 le vieillissement actif et en bonne santé;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vieillesse de la population</li> <li>- Un taux d'emploi des seniors inférieur à celui de certains pays européens (44,5 % en 2012)</li> <li>- Augmenter le taux d'emploi des groupes les plus vulnérables dont les seniors (Position paper)</li> <li>- Recommandation du conseil : Prendre des mesures en vue d'augmenter la participation des adultes à l'apprentissage tout au long de la vie</li> </ul>
<b>OT 9 Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion</b>	Priorité d'investissement 9.1 : Inclusion active	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation en continu du taux de pauvreté</li> <li>- Enjeu d'inclusion des plus vulnérables dans un contexte de crise</li> <li>- Réduire le nombre de personnes menacées de pauvreté et d'exclusion en renforçant les mesures leur permettant de revenir vers l'emploi ou de recevoir une formation complémentaire (avec une attention particulière portée aux communautés marginalisées); - (position paper)</li> <li>- La gouvernance et la qualité de l'offre d'insertion devraient être améliorées (position paper) [478 /500]</li> </ul>
<b>OT 10 Investissement dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie</b>	Priorité d'investissement 10.1 : la réduction de l'abandon scolaire précoce et la promotion de l'égalité d'accès à un enseignement préscolaire, primaire et secondaire de bonne qualité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif de la France au titre d'Europe 2020 : 9,5 % de taux de décrochage scolaire</li> <li>- Développer des initiatives pour prévenir le décrochage scolaire dans les zones les plus touchées comme les ZUS (position paper)</li> <li>- En cours</li> </ul>

<p><b>OT 11 : renforcement des capacités institutionnelles et mise en place d'une administration publique efficace</b></p>	<p>PI 11.2 : renforcement des capacités des parties prenantes qui mettent en œuvre des politiques sociales, d'emploi et d'éducation ainsi que des pactes sectoriels et territoriaux afin de susciter une mobilisation en faveur de réformes au niveau national, régional et local</p>	<p><b>[En cours]</b></p>
--	---	--------------------------

## 1.2 Justification de la dotation financière

Justifier la dotation financière (c'est-à-dire le soutien de l'Union européenne) pour chaque objectif thématique et, le cas échéant, chaque priorité d'investissement, conformément aux exigences en matière de concentration thématique, en tenant compte de l'évaluation ex ante.

[7 000 caractères maximum espaces compris, soit environ 2 pages]

**Tableau 2 : Aperçu de la stratégie d'investissement du programme**

Axe prioritaire	Objectif thématique	Priorités d'investissement	Objectifs spécifiques correspondant aux priorités d'investissement	Indicateurs de résultats correspondant à l'objectif spécifique	Fonds (préciser le Fonds : FEDER, Fonds de cohésion, FSE)	Soutien de l'Union européenne, en euro	Part du soutien total de l'Union européenne dans le programme
<p><b>Axe prioritaire 1 :</b></p> <p>Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles</p>	<p><b>OT 8 :</b> « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle »</p>	<p><b>PI 8.1 :</b> « L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, et le soutien à la mobilité professionnelle »</p>	<p><b>OS 1 :</b> Renforcer la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes inactives</p> <p><b>OS 2 :</b> Améliorer l'offre de service auprès des employeurs et renforcer la transparence du marché du travail</p>				%
<p><b>Axe Prioritaire 2 :</b></p> <p>Offrir à chaque jeune une solution lui permettant de s'intégrer sur le marché du travail dans de bonnes conditions</p>	<p><b>OT 8 :</b> « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail »</p> <p><b>OT 10 :</b> « Investissement dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie »</p>	<p><b>PI 8.2 :</b> « l'intégration durable sur le marché du travail des jeunes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation »</p> <p><b>PI 10.1 :</b> « la réduction de l'abandon scolaire précoce et la promotion de l'égalité d'accès à un enseignement préscolaire, primaire et secondaire de bonne qualité »</p>	<p><b>OS 1 :</b> Renforcer l'accompagnement des jeunes à l'emploi et développer les opportunités d'emploi pour les jeunes</p> <p><b>OS 2 :</b> lutter contre les ruptures dans les parcours de formation initiale</p>				

<p><b>Axe prioritaire 3 :</b></p> <p>Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels dans la durée</p>	<p><b>OT 8 :</b> « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail »</p>	<p><b>PI 8.5</b> « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs</p> <p><b>PI 8.6</b> le vieillissement actif et en bonne santé</p>	<p><b>OS 1 :</b> Soutenir les entreprises et les acteurs dans l'anticipation et la gestion des mutations</p> <p><b>OS 2 :</b> Renforcer l'employabilité des salariés, accompagner et gérer les transitions professionnelles</p> <p><b>OS 3 :</b> Accompagner les démarches de revitalisation économique des territoires</p> <p><b>OS 4 :</b> Améliorer les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi des seniors</p>				
<p><b>Axe prioritaire 4 :</b></p> <p>Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion</p>	<p><b>OT 9 :</b> « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion »</p>	<p><b>PI 9.1 :</b> « L'inclusion active »</p>	<p><b>OS 1 :</b> Favoriser l'accès et le retour dans l'emploi des publics très éloignés de l'emploi</p> <p><b>OS 2 :</b> Contribuer à faire évoluer la gouvernance en matière d'insertion et favoriser les coopérations et la mise en réseau pour l'inclusion active</p>				
<p><b>Axe prioritaire 5 :</b></p> <p>Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation</p>	<p><b>OT 8 :</b> « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail »</p>	<p><b>PI 8.4 :</b> l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée</p>	<p><b>OS 1 :</b> Renforcer l'accès et participation durable des femmes au marché du travail</p>				
<p><b>Axe prioritaire 6 :</b> renforcer les capacités des parties prenantes pour des politiques territoriales plus efficaces</p>	<p><b>OT 11 :</b> renforcement des capacités institutionnelles et mise en place d'une administration publique efficace</p>	<p><b>PI 11.2 :</b> renforcement des capacités des parties prenantes qui mettent en œuvre des politiques sociales, d'emploi et d'éducation ainsi que des pactes sectoriels et territoriaux afin de susciter une mobilisation en faveur de réformes au niveau national, régional et local</p>	<p>En cours</p>				
<p><b>Assistance technique</b></p>	<p>Sans objet</p>	<p>Sans objet</p>					

## SECTION 2. DESCRIPTION DES AXES PRIORITAIRES

### Section 2.A. Description des axes prioritaires hors assistance technique (article 87, paragraphe 2, point b du RPDC)

#### Axe prioritaire 1 : Accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs et soutenir les mobilités professionnelles

##### Cadre d'intervention prévu par le règlement

OT 8 : « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail »

IP 8.1 : L'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi et les personnes inactives, et le soutien à la mobilité professionnelle

#### 2.A.1. Explication, le cas échéant, de la mise en place d'un axe prioritaire couvrant plus d'une catégorie de région, plus d'un objectif thématique ou plus d'un fonds (article 87, paragraphe 1 du RPDC)

Un ensemble de difficultés relatives au marché du travail sont à mettre en avant : existence d'un marché dual (entre diplômés et non diplômés et entre CDI et CDD notamment), mobilité de la main d'œuvre limitée sur le plan géographique, professionnel et sectoriel, phénomènes de récurrence du chômage, situations d'activité professionnelle réduite subie, faiblesse du système de formation professionnelle, service public de l'emploi qui ne répond que partiellement aux besoins des demandeurs d'emploi.

Les recommandations du Conseil de l'Union européenne portent sur la nécessité d'intensifier les politiques actives de l'emploi et à faire en sorte que les services publics de l'emploi offrent un accompagnement individualisé plus performant. Il s'agit aussi d'augmenter le taux d'emploi de certains groupes spécifiques.

Le Programme National de Réforme propose trois axes :

- Personnaliser l'offre de service offertes au DE notamment par des mesures ciblées et adaptées en faveur des chômeurs de longue durée
- Améliorer l'employeurabilité des entreprises par une offre de service ciblée
- s'adapter aux besoins des territoires notamment par l'ancrage territorial de du SPE

L'Axe 1 du programme Opérationnel fait résolument écho aux recommandations formulées par la Commission sur la nécessité de mieux adapter les prestations offertes aux différentes catégories de publics mais également aux besoins des entreprises et aux objectifs du Plan national de réforme.

Cet objectif, pour être atteint, nécessite de mettre en place des actions d'appui aux conseillers du service public de l'emploi et plus largement aux acteurs mobilisés pour l'emploi : intensification des politiques actives de l'emploi en recherchant une meilleure adaptation des prestations aux différentes catégories de publics, recherche de l'individualisation des prestations mais aussi de la personnalisation du suivi, mise en œuvre d'expérimentations et d'innovations en termes d'outils d'appui aux demandeurs, mais aussi d'outils d'appui professionnel aux conseillers du SPE et plus largement des acteurs mobilisés pour l'emploi.

[2 101 / 3 500 caractères maximum espaces compris ]

## 2.A.2. Objectifs spécifiques correspondants à la priorité d'investissement et aux résultats escomptés (article 87, paragraphe 2, point b, i et ii)

### **Objectif spécifique 1 : Renforcer la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des personnes inactives**

#### *Situation de référence :*

Les acteurs du SPE se sont engagés à moyen terme dans des actions visant à différencier l'offre de service visant les demandeurs d'emploi. Le FSE doit y contribuer en s'inscrivant dans les orientations suivantes :

- La personnalisation du service, qui implique une appréciation différenciée des personnes et la construction d'outils. La mise en œuvre d'expérimentations sera privilégiée pour ce faire ;
- La professionnalisation des conseillers, afin que ces derniers puissent faire face à un éventail de situations larges. Il s'agit également de faire évoluer les pratiques professionnelles afin de développer des approches visant à la construction de parcours vers l'emploi ;
- L'adaptation des actions mises en place aux besoins des territoires ;
- Le développement des opportunités d'emploi, notamment dans l'espace transnational, par l'appui à la mobilité géographique.

Ces orientations forment le socle d'une intervention s'inscrivant dans la perspective d'adaptation et d'amélioration de la qualité de service pour les publics à la recherche d'un emploi.

#### *Changements attendus*

- Une recherche d'emploi facilitée pour les personnes
- Une offre de service diversifiée
- Des parcours vers l'emploi plus courts et plus dynamiques

[1217 / 2 000 caractères maximum espaces compris]

### **Objectif spécifique 2 : Améliorer l'offre de service auprès des employeurs et renforcer la transparence du marché du travail**

#### *Situation de référence :*

L'accélération du retour à l'emploi implique d'agir à la fois sur le développement et l'amélioration de l'employabilité des demandeurs d'emploi et sur le développement et l'amélioration de l'expertise en matière de recrutement (et de GRH) des entreprises

La confortation de l'expertise du fonctionnement du marché du travail par les acteurs mobilisés pour l'emploi sur leur(s) territoire(s) d'intervention est un enjeu clé considérant sa complexité qui se caractérise notamment par des flux d'offres et de demandes d'emploi très nombreux.

Pour répondre aux recommandations de la Commission européenne sur le fonctionnement de son marché du travail, la France doit aller plus loin dans l'enrichissement et l'adaptation de son offre de services aux entreprises et renforcer sa maîtrise et sa capacité d'intervention sur le marché du travail, au bénéfice de l'emploi.

Il s'agit par conséquent de soutenir le développement d'une offre de services modulée en direction des entreprises, très diverses par leurs tailles et leur pratiques RH, en ciblant plus particulièrement celles dont les besoins sont les plus grands. Les acteurs mobilisés pour l'emploi sont également incités à construire et proposer des processus, partenariaux, de connaissance du marché du travail, des entreprises et de leur territoire, qui appuient la mise en place d'actions concrètes pour l'emploi.

***Changements attendus***

- Des offres d'emploi pourvues plus rapidement,
- Des employeurs satisfaits de l'offre de services du SPE entendu au sens large
- Des partenariats territoriaux efficaces à l'appui des rencontres entre offre et demande d'emploi

[1 639 / 2 000 caractères maximum espaces compris,]

**Tableau 4 : Indicateurs de résultats communs et spécifiques aux programmes dans le cadre du FSE (par priorité d'investissement ou par objectif spécifique, répartis par catégorie de région) (article 87, paragraphe 2, point b, ii)**

Numéro d'identification	Indicateur	Catégorie de région	Unité de mesure de l'indicateur	Indicateur de réalisations commun utilisé comme référence	Valeur de référence	Unité de mesure pour référence et objectif	Année de référence	Valeur cible <sup>14</sup> 3 (2022)	Source de l'information	Fréquence d'établissement des rapports
	<p><i>Indicateur de résultats spécifique au programme (S.1), avec un objectif quantitatif</i></p> <p><i>par exemple, le nombre de chômeurs âgés de 15 à 24 ans en cours de formation au moment du départ</i></p>									
	<p><i>Indicateur de résultat commun, C.1, avec un objectif quantitatif</i></p> <p><i>par exemple, le nombre de participants en poste au moment du départ</i></p>									

<sup>14</sup> Cette liste comprend les indicateurs de résultats communs pour lesquels une valeur cible a été définie, ainsi que tous les indicateurs de résultats spécifiques au programme. Les valeurs cibles des indicateurs de résultats communs doivent être quantifiées. S'agissant des indicateurs de résultats spécifiques au programme, ils peuvent être qualitatifs ou quantitatifs.

## 2.A.3. Actions à soutenir dans le cadre de la priorité d'investissement

### 2.A.3.1 Type d'actions à financer

<b>Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 1 sont :</b>
---

- **Les actions visant le renforcement de la personnalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emplois et des inactifs et l'accès à l'offre de services du service public de l'emploi :**
  - Des démarches expérimentales pour améliorer le parcours d'accès à l'emploi à tous les stades : premier accueil de la personne en recherche d'emploi , entretien d'inscription, diagnostic et construction du parcours afin de créer une dynamique de parcours vers l'emploi partagée entre le conseiller et la personne , par exemple au sein d'espaces dédiés permettant de mettre en place des évaluations contrefactuelles ;
  - Elaboration d'outils, méthodes pour garantir une meilleure prescription d'actions, pour favoriser la proposition de réponses différenciées, réactives et s'inscrivant dans une logique de continuum du parcours ;
  - La création de nouvelles méthodes d'accompagnement dans la perspective d'une meilleure prise en compte des spécificités des publics : confrontés à des handicaps, seniors, présentant des compétences obsolètes, en emploi mais disposant d'une activité précaire, soumis à la récurrence du chômage ;
  - L'élaboration de méthodes, outils, démarches visant à structurer des parcours adaptés pour les personnes confrontées à une situation d'activité réduite subie ;
  - Développement de nouvelles pratiques de positionnement tenant compte des besoins des entreprises, de la nécessité de valoriser les compétences et aptitudes des personnes à la recherche d'un emploi et des enjeux de la sécurisation du maintien dans l'emploi le cas échéant ;
  - Le développement d'outils et de services accessibles à distance dans une dynamique de « e-services ». La garantie de l'accès à l'ensemble des services du SPE pour les publics ne maîtrisant pas les technologies de l'information et ou confrontés à des problématiques spécifiques à prendre en compte lors de l'inscription et tout au long du parcours proposé sera recherchée.
- **Les actions contribuant à une meilleure adaptation de la réponse des intermédiaires de l'emploi aux besoins et situations des demandeurs d'emploi en cherchant plus particulièrement à renforcer la synergie des interventions des différents acteurs et à promouvoir la mise en réseau:**
  - Démarches, outils, méthodes pour favoriser la connaissance entre les acteurs et mieux exploiter les services, aides et actions susceptibles d'être mobilisés dans des parcours vers l'emploi par les conseillers.
  - L'élaboration et la mise en œuvre d'ingénieries de parcours multi partenariales pour les demandeurs d'emploi associant notamment les entreprises, les branches professionnelles, les OPCA... ) ;
  - Mise en réseau, animation permettant de mieux coordonner les interventions des conseillers notamment autour de plates-formes sectorielles et / ou territoriales.
  - Elaboration, organisation et pilotage de démarches pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

- **Les actions visant à permettre et faciliter la mobilité géographique :**

- Des démarches, outils permettant de développer les services d'accompagnement à la mobilité : Point d'accueil avec des personnels dédiés, travaux d'ingénierie nécessaires...
- Accompagnement de la mobilité transnationale et transfrontalière (salariés / demandeurs d'emploi et employeurs) dont EURES (European Employment Services), permettant d'informer, guider et conseiller les travailleurs potentiellement mobiles en ce qui concerne les possibilités d'emploi ainsi que les conditions de vie et de travail dans l'Espace économique européen, d'assister les employeurs souhaitant recruter des travailleurs dans d'autres pays et enfin conseiller et guider les travailleurs et les employeurs des régions transfrontalières.
- Des projets de découverte de l'entreprise dans un pays européen en direction des jeunes

- **Des actions visant à capitaliser les expérimentations conduites, les nouvelles méthodologies développées et à diffuser les bonnes pratiques**

Conduite d'évaluations, ingénieries et travaux de mise en réseau et de capitalisation, élaboration de support de diffusion, organisation de séminaires...

- **Des actions de professionnalisation des conseillers sur la mise en œuvre de la personnalisation et de la différenciation de l'offre de services :**

- Professionnalisation des conseillers sur des méthodologies d'accompagnement inscrites dans une dynamique de personnalisation de l'offre de services (profilage, approches compétences, ingénieries de parcours alternatives, accompagnement collectif...);
- Travail sur les représentations des conseillers sur l'entreprise et du monde professionnel qu'ils s'agissent d'organisation, d'appréhension de spécificités, de culture d'entreprise...
- Méthodes et outils de suivi en entreprise (logique de service après placement et de fidélisation, rôle de médiation...).
- 

Les actions soutenues devront rechercher à prendre en compte l'expertise des différents acteurs intervenants au titre du développement économique, de la formation et de l'accompagnement vers l'emploi afin de rechercher des synergies permettant d'opérationnaliser les compétences à acquérir et à exploiter le potentiel en matière d'emploi des territoires notamment dans la perspective d'une plus grande transparence du marché du travail.

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 2 sont:**

- **Des actions visant à connaître, partager et actualiser les enjeux et potentialités du marché du travail et à mieux appréhender les pratiques de recrutement des employeurs:**

Il s'agit de favoriser le rapprochement des intermédiaires de l'emploi et du monde économique, pour une adaptation renforcée de l'offre de services des acteurs de l'emploi aux potentialités, enjeux locaux et besoins des entreprises.

- Diagnostics et études au niveau pertinent permettant une connaissance fine et actualisée du bassin d'emploi, des filières ou secteurs et des attentes spécifiques des entreprises : consolidation de données produites sur un même territoire par des sources et des acteurs divers en s'appuyant tout particulièrement sur les données non exploitées de façon partagée permettant de renforcer la transparence du marché du travail (mise à disposition et exploitation partagée des DUE, DADS, données sur les mouvements de main d'œuvre, récurrence du chômage...) et l'anticipation des évolutions (départ à la retraite, nouvelles filières, nouveaux métiers...)
  - Expérimentations et innovations permettant de faire le lien entre les résultats des diagnostics conduits et l'offre de services aux entreprises, aux demandeurs d'emploi et aux inactifs en prenant en considération les risques d'approches par trop adéquationnistes
- **Des actions visant à renforcer l'offre de service en direction des employeurs.**

Il s'agit d'agir sur la capacité des employeurs à recruter et à intégrer de nouveaux salariés via la conduite d'actions de prospection des offres, de l'appui conseil en amont de processus de recrutement, de l'appui à la mise en œuvre du processus de recrutement, d'information sur l'offre de services offertes et de promotion de modalités de recrutement (méthode des habilités) notamment. Les expérimentations et le développement de nouvelles modalités de placement en lien avec les entreprises et les branches professionnelles sont privilégiés.

- **Des actions de mise en réseau au profit d'une meilleure coordination des interventions en direction des employeurs**
- Mises en œuvre de démarches territoriales associant les partenaires (branches professionnelles, Education nationale, partenaires sociaux, acteurs territoriaux et associatifs de l'emploi, pouvoirs publics locaux) pour favoriser l'appréhension dynamique des conditions de développement de l'emploi local et structurer des plans d'action au profit des publics à la recherche d'un emploi et des employeurs
- Le développement d'approches et d'outils visant à renforcer la coopération entre acteurs : la collecte des offres, la mise en place d'action de prospection partagée....

***Les territoires visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire métropolitain est visé

***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Service public de l'emploi entendu au sens large et tout acteur, partenaire du SPE, intervenant sur les territoires en faveur de l'emploi

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Sont concernés les personnes en recherche d'emploi ou en activité réduite subie. Une attention particulière sera accordée au public senior et au demandeur d'emploi de longue durée.

Il est prévu de définir des indicateurs ad hoc sur les publics relevant des territoires prioritaires au titre de la politique de la ville et au titre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

[8 697 / 10 500 caractères maximum espaces compris,]

***2.A.3.2 Principes directeurs du choix des opérations (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)***

En cours

***2.A.3.3 Utilisation planifiée des instruments financiers (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)***

Pas d'utilisation prévue

***2.A.3.4 Le recours planifié aux grands projets (article 87, paragraphe 2, point b, iii, du RPDC)***

Sans objet

***2.A.3.5 Indicateurs de réalisation (par priorité d'investissement et par catégorie de région) (tableaux 5a et 5b) (article 87, paragraphe 2, point b, iv du RPDC)***

En cours

## Axe prioritaire 2 : Offrir à chaque jeune une solution lui permettant de s'intégrer sur le marché du travail dans de bonnes conditions

### Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif thématique 8 : « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle »  
*Priorité d'investissement 8.2* : l'intégration durable sur le marché du travail des jeunes qui ne travaillent pas, ne font pas d'études ou ne suivent pas de formation

Objectif thématique 10 : « Investissement dans l'éducation, les compétences et la formation tout au long de la vie »  
*Priorité d'investissement 10.1* : la réduction de l'abandon scolaire précoce et la promotion de l'égalité d'accès à un enseignement préscolaire, primaire et secondaire de bonne qualité

#### **2.A.4. Explication, le cas échéant, de la mise en place d'un axe prioritaire couvrant plus d'une catégorie de région, plus d'un objectif thématique ou plus d'un fonds**

Comme souligné dans la section 1, les jeunes connaissent des difficultés spécifiques d'insertion sur le marché du travail (forte instabilité dans l'emploi, fort taux d'activité réduite, risque accru de chômage cyclique). Ils ne forment pas un groupe homogène et présentent des besoins d'accompagnement et des attentes différenciées impliquant une forte mobilisation des intermédiaires de l'emploi tant pour le repérage, le positionnement que pour l'accompagnement avec notamment des phénomènes de volatilité qui empêchent la continuité des accompagnements ou, même, leur enclenchement.

Sur proposition de la Commission européenne<sup>15</sup>, les chefs d'état et de gouvernements se sont engagés en faveur d'une initiative européenne pour la jeunesse qui prévoit l'établissement d'une garantie européenne pour la jeunesse (recommandation du 5 décembre 2012 adoptée le 28 février 2013). A ce titre, il est nécessaire que « les jeunes se voient proposer une offre de bonne qualité portant sur un emploi, un complément de formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de l'enseignement formel ».

Un fonds a été institué pour soutenir la mise en œuvre de cette orientation lors du Conseil européen du 7 et 8 février 2013 : l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ) dispose notamment d'un financement dans le cadre du Fonds Social Européen (FSE).

L'insertion des jeunes sur le marché du travail est clairement identifiée comme une priorité européenne : une des sept « initiatives phare » de la stratégie Europe 2020 porte sur la « jeunesse en mouvement » qui vise à « renforcer la performance des systèmes éducatifs et à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail », soit un défi pour proposer des solutions d'enseignement complémentaire ou des mesures d'activation à tout jeune qui ne travaille pas, ne fait pas d'études ni ne suit de formation dans les quatre mois suivant sa sortie de l'école ainsi qu'un défi d'amélioration de l'employabilité des jeunes, en particulier ceux qui sont les plus exposés au risque de chômage.

<sup>15</sup> « Paquet emploi jeunes »

Les recommandations de la Commission rencontrent la priorité donnée par la France à la jeunesse dans sa volonté de soutenir les initiatives en direction des décrocheurs et de favoriser l'accès à l'emploi et le développement de l'emploi des jeunes, comme en témoignent le Plan français contre la pauvreté qui propose la création d'une Garantie Jeunes (GJ), la mise en place des emplois d'avenir et les contrats de génération.

Le choix d'un axe du Programme opérationnel dédié aux jeunes atteste de la résolution de faire de l'emploi des jeunes une priorité de l'intervention du FSE.

Cet axe vise le renforcement de l'autonomie et de la capacité d'insertion professionnelle des jeunes ainsi que l'amélioration de la personnalisation de l'accompagnement des jeunes, à l'appui de la création et du renforcement de la relation entre les jeunes et les employeurs, en privilégiant une logique de construction de parcours vers l'emploi à partir d'une pluralité de mises en situations professionnelles.

[3 100 / 3 500 caractères maximum espaces compris ]

## **2.A.5. Objectifs spécifiques correspondants à la priorité d'investissement et aux résultats escomptés (article 87, paragraphe 2, point b, i et ii)**

**Objectif spécifique 1 : Accompagner les jeunes vers et dans l'emploi et développer les opportunités d'emploi qui leur sont offertes**

**Au titre de cet objectif spécifique, un sous axe de l'axe 2 est prévu pour la mobilisation des crédits de l'Initiative pour l'Emploi des Jeunes**

### *Situation de référence*

De nombreux indicateurs dressent le constat de l'enjeu de l'emploi des jeunes en France. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en métropole a atteint 24,3% en 2012, contre 22,8% en 2011 selon Eurostat.

Le défi de l'accompagnement des jeunes jusqu'à des situations d'autonomie et / ou des solutions d'emploi se concentre en particulier sur certains publics – jeunes (étant entendu que les jeunes ne constituent pas un groupe homogène), au regard des situations personnelles et sociales, des niveaux de formation initiale, de la capacité à s'inscrire dans le monde professionnel et à s'adapter à ses exigences et mutations, du niveau de professionnalisation / d'expérience en emploi, de la maturité et la capacité à s'inscrire dans un projet d'avenir et professionnel, de la précarité à l'emploi avec des situations d'activité réduite et subie notamment.

Les recommandations de l'Europe et les orientations nationales proposent d'agir pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes et le développement de mesures d'activation qui combine une approche personnalisée, pour la prise en compte différenciée des besoins des jeunes, et des méthodes d'intermédiation et de médiation vers l'emploi.

Il s'agit principalement de soutenir la poursuite d'actions de soutien à l'innovation dans l'ingénierie des parcours et des méthodes d'accompagnement, ainsi que le développement d'opportunités d'emploi pour les jeunes.

### *Changements attendus*

- Un meilleur repérage des jeunes en difficulté d'insertion professionnelle dans l'emploi durable
- Le développement de méthodes d'accompagnement adaptées aux difficultés spécifiques qu'ils rencontrent
- Une diminution des abandons et des échecs dans les parcours proposés.

[1 739 / 2 000 caractères maximum espaces compris]

### **Objectif spécifique 2 : Lutter contre les ruptures dans les parcours de formation initiale**

#### *Situation de référence*

En 2012, 11,6% de la population âgée de 18 à 24 ans a quitté prématurément le système éducatif ou la formation (Eurostat). Dans le même temps, la part des NEETs (jeunes ni en emploi, ni à l'école ni en formation) parmi les jeunes de 15 à 24 ans s'élève à plus de 12% en France en 2010, proche de la moyenne de l'Union Européenne située à 12,8% (Eurostat) et plus forte que la moyenne des pays de l'OCDE (9,5%).

Nombre des jeunes interrompent et / ou décrochent en effet de leur parcours de formation initiale sans solution alternative ni et ne s'inscrivent pas dans des processus d'accompagnement à la définition d'un projet professionnel, à la qualification ou à l'emploi.

Parmi eux, on retrouve en surnombre certaines catégories de jeunes, comme les moins qualifiés, ceux qui sont traditionnellement discriminés, les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Ces données soulignent à quel point l'enjeu d'intervention face à des situations d'abandon scolaire, notamment précoce, est essentiel pour améliorer le niveau de qualification et l'accès à l'emploi des plus jeunes. En matière de décrochage scolaire, les défis à relever se posent en termes de repérage, de captation et « d'orientation » vers des solutions diversifiées de parcours (reprise et / ou poursuite de la formation initiale, formation professionnelle ou recherche et prise d'emploi).

L'objectif spécifique 2 vise ainsi principalement à soutenir la poursuite d'actions de repérage et de captation des jeunes et la mise en place de relais dynamiques vers des solutions diversifiées privilégiant l'enclenchement de parcours vers l'emploi.

#### *Changements attendus*

- Diminution du nombre de rupture
- Des retours facilités vers des parcours de formation qualifiants et certifiants

[1 789 / 2 000 caractères maximum espaces compris]

## 2.A.6. Actions à soutenir dans le cadre de la priorité d'investissement (par priorité d'investissement)

### 2.A.6.1 Type d'actions à financer

<b>Au titre de l'objectif spécifique 1 sont financées :</b>
---

- **Des actions visant à assurer une meilleure transition entre le système éducatif et l'emploi :**
  - Développement de partenariats entre les établissements d'enseignement et les intermédiaires du marché du travail ainsi qu'à une appropriation renforcée dans la connaissance du marché local de l'emploi pour l'intégration d'une logique renforcée d'anticipation des mutations économiques ;
  - Adaptation de l'offre de formation en diversifiant les diplômes et les qualifications accessibles par la voie de l'alternance / ou de tout autres types de formation ;
  - Promotion de l'entrepreneuriat ;
- **Des actions visant à renforcer la personnalisation des méthodes d'accompagnement proposées aux jeunes en fonction de leurs besoins spécifiques.** Il s'agit à la fois d'agir sur les parcours proposés aux jeunes en développant notamment une logique de « work first » :
  - L'expérimentation et le déploiement de méthodes, d'outils, démarches pour améliorer les parcours d'accès à l'emploi à tous les stades en prenant en compte les freins spécifiques des jeunes notamment la nécessité de contribuer à renforcer leur autonomie et à faire évoluer leur représentation du mode du travail ;
  - L'élaboration et la mise en œuvre d'ingénieries de parcours multi partenariales pour les jeunes en lien avec l'entreprises et les acteurs engagés en matière d'offre de services aux entreprises (branches professionnelles, les OPCA...) notamment dans la perspective de promouvoir les immersions, de développer le parrainage au sein des entreprises ;
  - L'ingénierie, le test ou l'expérimentation et par la suite la mise en œuvre de nouveaux services densifiés, réactifs et sans ruptures pour les jeunes les plus en difficulté dans une logique de personnalisation renforcée et de médiations vers l'emploi (work first). Il s'agit notamment de réinterroger la fonction d'accompagnement et notamment son séquençage pour mieux exploiter les périodes d'immersion.
- **Des actions permettant de développer le réseau des acteurs de l'emploi intervenant en direction des jeunes pour densifier l'offre de services proposée aux jeunes, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville :** par exemple, espaces d'échanges partenariaux permettant l'étude des situations et des parcours des jeunes pour améliorer les pratiques professionnelles et activer les parcours des jeunes.
- **Des actions visant à développer la qualité de la prescription.**

- **Des actions visant à développer les opportunités d'emploi pour les jeunes :**
  - La conduite de diagnostics, études permettant de mieux appréhender le fonctionnement et les dynamiques du marché du travail et les opportunités d'emploi pour les jeunes quelques clés de lecture sur les dynamiques du marché du travail qui les. Il s'agit notamment de rechercher une dimension territoriale et partenariale dans une logique de mutualisation active et d'exploitation opérationnelle des données ;
  - Le développement de méthodes, outils aux différents stades de la relation avec l'entreprise pour améliorer l'offre de service en direction des employeurs et développer les démarches de médiations vers l'emploi et dans l'emploi dans une perspective de sécurisation du maintien dans l'emploi ;
  - Le développement du tutorat et de l'immersion en entreprise, en intelligence avec le parcours des jeunes ;
  - L'ouverture à de nouvelles opportunités et développement de la mobilité notamment transfrontalière et transnationale des jeunes, à l'exemple du dispositif Eures.
- **Des actions permettant de contribuer à la professionnalisation des équipes des intermédiaires de l'emploi** intervenant en direction des jeunes notamment ciblés sur l'analyse du marché du travail pour lutter contre les stéréotypes, le renforcement de la relation avec l'employeur notamment dans une perspective de médiation vers d'emploi.
- **Des actions permettant la capitalisation et la promotion des expérimentations conduites et contribuant à une meilleure mise en réseau.**

#### **Les actions suivantes pourront bénéficier du soutien de l'IEJ**

- La Garantie Jeunes (dispositif français émanant du Plan français contre la pauvreté)
- La formation des jeunes en emploi d'avenir
- Le développement du recours et de l'usage du contrat de professionnalisation
- L'accompagnement renforcé des jeunes en difficultés (*en lieu et place de l'ANI*)
- Le service civique notamment en vue d'augmenter la participation des jeunes de premiers niveaux de qualifications
- Les Plates-formes de lutte contre le décrochage
- Le dispositif de Parrainage
- Les dispositifs de 2ème chance

Au titre des actions conduites par les Conseils régionaux: l'apprentissage, les E2C, la formation des Demandeurs d'emploi

#### ***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire est visé par cet objectif spécifique  
Pour le sous axe IEJ, les régions éligibles

#### ***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Partenaires du service public de l'emploi (SPE), autres acteurs proposant des innovations et expérimentations pour améliorer le placement en formation ou en emploi, (établissements publics, collectivités et associations concernées, syndicats professionnels, etc....)

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Sont principalement concernés les jeunes demandeurs d'emploi inscrits ou non présentant des spécificités non ou peu prises en compte, prioritairement de premiers niveaux de qualification. Il est prévu de définir des indicateurs ad hoc sur les publics relevant des territoires prioritaires au titre de la politique de la ville et au titre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 2 sont:**

• **Des actions visant à renforcer le repérage des jeunes décrochés et leur orientation pour offrir des solutions diversifiées de parcours vers l'emploi.**

Il s'agit d'activer la recherche de solutions pour identifier le plus largement possible les jeunes en situation de décrochage. Il s'agit par ailleurs de favoriser l'inscription des jeunes dans un parcours, qualifiant et professionnalisant notamment, qui ait pour finalité l'accès durable à l'emploi. Par exemple :

- Des dispositifs, méthodes, outils permettant d'identifier, capter et orienter sur des parcours adaptés des jeunes en situation de décrochage, telles que les Plates-formes d'appui et de suivi des décrocheurs scolaires ;
- Des initiatives, projets visant à favoriser l'émergence et la construction d'un projet d'avenir et professionnel, à l'appui de situations d'emploi et / ou d'immersion en milieu professionnel ;
- Le renforcement des capacités et des compétences des conseillers en matière d'orientation, notamment au travers d'espaces de mise en réseau ou d'actions de formation ;
- Renforcement et / ou acquisition de savoirs de base, de capacités et de compétences au sein d'un parcours d'orientation, d'accès et de maintien dans l'emploi ;

***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

Le territoire métropolitain

***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Membres du service public de l'emploi (SPE), autres acteurs proposant des innovations et expérimentations pour améliorer le placement en formation ou en emploi (établissements publics, collectivités et associations concernées, syndicats professionnels, etc...).

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Sont principalement concernés les jeunes demandeurs d'emploi inscrits ou non présentant des spécificités non ou peu prises en compte par ailleurs, prioritairement de bas niveau de qualification et habitants les quartiers prioritaires des territoires.

[7 548 / 10 500 caractères maximum espaces compris,]

**2.A.6.2 Principes directeurs du choix des opérations (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)**

En cours

**2.A.6.3 Utilisation planifiée des instruments financiers (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)**

Pas d'utilisation prévue

**2.A.6.4 Le recours planifié aux grands projets (article 87, paragraphe 2, point b, iii, du RPDC)**

Sans objet

**2.A.6.5 Indicateurs de réalisation (par priorité d'investissement et par catégorie de région) (tableaux 5a et 5b) (article 87, paragraphe 2, point b, iv du RPDC)**

En cours

## Axe prioritaire 3 : Anticiper les mutations et sécuriser les parcours professionnels dans la durée

### Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif thématique 8 : « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité du travail »

Priorité d'investissement 8.5 « *L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs* »

Priorité d'investissement 8.6 « *Vieillesse active et en bonne santé* »

### **2.A.7. Explication, le cas échéant, de la mise en place d'un axe prioritaire couvrant plus d'une catégorie de région, plus d'un objectif thématique ou plus d'un fonds (article 87, paragraphe 1 du RPDC)**

La France a engagé de nombreuses réformes de fonds ces dernières années : la loi de modernisation du marché du travail de 2008, la réforme de la formation professionnelle de 2009, la création du CSP en 2011, l'ANI et loi de sur la sécurisation des emplois en 2013... Celles-ci mettent l'accent sur la sécurisation des parcours professionnels et le renforcement de la flexibilité du marché du travail. Elles participent d'une stratégie globale visant à renforcer la flexicurité du marché du travail en cohérence des lignes directrices et de la stratégie européenne pour l'emploi définies par la Commission européenne, pour qui, « *la mise en œuvre de politiques intégrées en matière de flexicurité joue un rôle essentiel dans la modernisation des marchés du travail et la réalisation de l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020 d'un taux d'emploi de 75%* ».

Ces réformes visent donc à créer un nouvel équilibre entre la sécurité nécessaire pour les salariés et les possibilités d'adaptation indispensables aux entreprises en développant des outils de préservation de l'emploi dans un contexte économique difficile.

La recherche de ce nouvel équilibre comme réponse efficace au contexte de changement économique, demande une mobilisation de tous les acteurs à différents niveaux (entreprise, interentreprises, branches, territoire, région), dans une approche partenariale de l'action publique renforçant la cohérence des interventions de chacun dans une démarche partagée. Dans ce cadre, il convient donc d'accompagner les entreprises, les branches professionnelles et les acteurs territoriaux dans leur capacité à mieux anticiper ces changements.

Cet accompagnement doit s'inscrire dans une démarche territoriale et sectorielle permettant de mieux identifier et anticiper les mutations des bassins d'emploi renforçant la sécurisation des parcours et les transitions professionnelles. La mise en œuvre et la poursuite de ces réformes passent par le renforcement du dialogue social à tous les niveaux de la négociation (entreprises, interentreprises, branches, territoires).

Du point de vue des personnes, les objectifs du FSE sont de développer l'employabilité des chefs d'entreprise et d'améliorer l'employabilité des salariés, ceci en lien avec les enjeux relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'avec le vieillissement actif. Du point de vue des structures, le FSE a pour objectif de soutenir les acteurs impliqués dans l'anticipation et la gestion des mutations, au premier rang desquels les entreprises. Il s'agit de construire des partenariats en vue d'améliorer l'efficacité des interventions, de favoriser l'enrichissement des transitions professionnelles et le développement d'activités innovantes via la participation avec les partenaires aux actions de revitalisation des territoires.

Cet axe se décline en quatre objectifs spécifiques:

Objectif spécifique 1 : Soutenir les chefs d'entreprises et les acteurs dans l'anticipation et la gestion des mutations

Objectif spécifique 2 : Renforcer l'employabilité des salariés, accompagner et gérer les transitions professionnelles

Objectif spécifique 3 : Accompagner les démarches de revitalisation économique des territoires

Objectif spécifique 4 : Améliorer les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi des séniors

[3309 / 3 500 caractères maximum espaces compris]

## **2.A.8. Objectifs spécifiques correspondants à la priorité d'investissement et aux résultats escomptés (article 87, paragraphe 2, point b, i et ii)**

*Ces objectifs spécifiques se réfèrent à la priorité d'investissement 8.5 « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »*

### **Objectif spécifique 1 : Soutenir les entreprises et les acteurs dans l'anticipation et la gestion des mutations**

#### ***Situation de référence***

Confrontées à un contexte d'accentuation des mutations économiques, technologiques, réglementaires et démographiques, les entreprises doivent être en mesure d'assurer une gestion prévisionnelle efficace de l'emploi et des compétences et d'anticiper les changements à venir. C'est un gage d'adaptation, mais aussi un avantage compétitif.

Cette dimension est souvent négligée par les PME, par manque de temps, de moyens et de maîtrise. Face à ce constat, il est nécessaire de développer les démarches visant à accroître la capacité des chefs d'entreprise à anticiper les besoins futurs au regard des évolutions d'ordre technologiques, organisationnelles, etc. Cela passe par un accompagnement spécifique centré sur le chef d'entreprise qui intègre les acteurs du dialogue social ainsi que le management intermédiaire et opérationnel pour une efficacité renforcée.

Il importe aussi de relever qu'une grande diversité d'acteurs intervient dans le champ de l'anticipation et de la gestion des mutations sans une réelle coordination et avec des objectifs parfois différenciés. Par conséquent, il est proposé que le FSE soit mobilisé en faveur d'une coordination plus efficace du système d'acteurs intervenant auprès des entreprises pour une plus grande efficacité des politiques publiques. L'enjeu est d'apporter une réponse coordonnée aux difficultés rencontrées sur un territoire donné.

#### ***Changements attendus :***

- Professionnalisation accrue des employeurs en matière de gestion des compétences et des emplois
- Renforcement du dialogue social dans et hors de l'entreprise, autour de l'enjeu de la sécurisation des parcours comme un des leviers de la performance
- Développement de diagnostics partagés en vue d'un accompagnement intégré et coordonné des entreprises

[1778 / 2 000 caractères maximum espaces compris]

## **Objectif spécifique 2 : Renforcer l'employabilité des salariés, accompagner et gérer les transitions professionnelles**

### ***Situation de référence***

La formation professionnelle est un facteur majeur de sécurisation des parcours professionnels des salariés et plus largement de cohésion sociale, considérant qu'elle contribue à renforcer l'employabilité, la capacité à faire face aux mutations et à mieux gérer les transitions.

En 2011, le taux moyen trimestriel d'accès à la formation des personnes de 25 à 64 ans s'élève à 8,5 %, se rapprochant du niveau des années précédentes après une légère baisse en 2010. L'accès à la formation est très différencié selon l'âge : plus élevé pour les jeunes, plus faible pour les plus âgés. Les cadres y accèdent 2,5 fois plus souvent que les ouvriers.

Globalement, le constat est fait d'un investissement encore insuffisant des petites et des moyennes entreprises dans la formation des salariés. En outre, l'accès à la formation professionnelle est plus aisé pour les salariés les plus qualifiés et les mieux formés. L'enjeu pour le FSE est d'inverser ces tendances.

Le renforcement de l'employabilité des salariés et la capacité à accompagner et à gérer les transitions professionnelles sont par conséquent des enjeux majeurs. Les évaluations conduites montrent que l'accès à la formation, notamment certifiante et qualifiante, est un facteur de succès de l'accompagnement des transitions professionnelles, bien que ses effets dépendent du niveau de qualification du participant, de sa situation dans l'emploi, de la nature de l'action suivie, ainsi que du maintien ou non dans l'entreprise à l'issue de l'action.

Par ailleurs, elles montrent que pour obtenir de meilleurs résultats, il est nécessaire de définir des catégories d'action précises et de concevoir une approche du parcours dans son ensemble : préparation du projet, ingénierie de formation, action post-formation.

La construction de mobilités sécurisées suppose un investissement pour la mise en synergie des acteurs impliqués, le renforcement de la qualité de l'offre de formation, de l'ingénierie d'accompagnement et des modalités pédagogiques, afin de mieux adapter les réponses à l'objectif de sécurisation des parcours et à la diversité des publics.

### **Changements attendus**

- Un meilleur accès à la formation pour les salariés les moins qualifiés
- Augmenter le niveau de qualification des salariés via l'accès à des formations qualifiantes ou certifiantes
- Développer une ingénierie de formation mieux adaptée aux nouveaux métiers émergents (double qualification, etc) et aux besoins individuels des salariés
- Des acteurs (OPCA, OF, etc) mieux formés et préparés aux évolutions des besoins en matière de formation et d'emploi des métiers

[2619 / 2 000 caractères maximum espaces compris]

### **Objectifs spécifique 3 : Accompagner les démarches de revitalisation économique des territoires [en cours]**

#### *Situation de référence*

La mise en œuvre des conventions de revitalisation repose sur la mobilisation d'une pluralité d'acteurs de statuts divers, dont la bonne coordination conditionne en grande partie l'efficacité des actions conduites.

Une évaluation récente rappelle que 3% seulement des conventions mentionnent la réalisation d'une étude d'impact social et territorial. L'étude d'impact mériterait pourtant d'être encouragée à condition d'être revue dans sa forme et son contenu (effets en chaîne d'une restructuration sur les suppressions d'emplois chez les fournisseurs et sous-traitants).

#### **Changements attendus**

- Contribuer à renforcer les stratégies territoriales de revitalisation économique
- Favoriser le développement de nouvelles activités et de nouveaux emplois et dans les territoires confrontés aux revitalisations et atténuer les effets des restructurations

[870 /2 000 caractères maximum espaces compris]

#### **2.A.9. Actions à soutenir dans le cadre de la priorité d'investissement (par priorité d'investissement)**

*Ces actions se réfèrent à la priorité d'investissement 8.5 « L'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs »*

##### **2.A.9.1 Type d'actions à financer**

#### **Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 1 sont:**

- **Des actions visant à accompagner le chef d'entreprise, les représentants du personnel et les partenaires sociaux à l'anticipation des mutations et à la gestion des ressources humaines :**
  - Diagnostic, appui, conseil et accompagnement auprès de l'employeur et des partenaires sociaux dans la mise en œuvre de stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Ces stratégies devront notamment prendre en considération les conditions de travail, l'égalité professionnelle hommes/femmes, le handicap, la gestion des âges (au sens large), le vieillissement actif et le transfert des savoir-faire et des compétences
  - La construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement de la place du dialogue social dans la construction des parcours professionnels. Ces démarches devront notamment cibler l'anticipation des mutations et la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise comme à l'extérieur ; elles pourront viser à donner une mesure des compétences des salariés et à les reconnaître au-delà d'une simple reconnaissance en terme de rémunération.
  -

- Construction d'outils innovants de diagnostic de l'entreprise intégrant la GPEC et les ressources humaines comme éléments de la performance de l'entreprise.
- Diagnostic, appui, conseil et accompagnement des employeurs et des partenaires sociaux en terme d'organisation du travail notamment au regard de la conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle ou dans le cadre de l'accueil des personnes en situation de handicap. Ces démarches s'inscriront dans une réflexion sur les conditions de travail de tous et pourront déboucher sur la réalisation d'étude portant sur l'ergonomie des postes de travail et l'usure professionnelle.
- Appui-conseil opérationnel préalable à la mise en œuvre de plans d'actions en matière d'accès à la qualification et à la certification des salariés et plus globalement des plans de formation

Les actions envisagées pourront notamment relever de démarche individuelle et/ ou collective. La capitalisation d'expériences et la promotion de la mise en réseau (coopération interentreprises, coopération PME/ grands comptes) devront être prises en compte dans la mesure du possible. Il conviendra de surcroît de rechercher à articuler les volets économique, technologique, innovation (notamment avec le soutien du Feder) et le volet RH & emploi dans une dynamique d'approche à 360°.

- **Des actions contribuant à renforcer la veille et la prospective territoriale et sectorielle ainsi qu'à diffuser et utiliser de façon pertinente les résultats :**
  - Etudes, construction d'outils et de méthode, expérimentations permettant le partage, la consolidation , l'utilisation et la communication à vocation opérationnelle de données et informations stratégiques sur les mutations concernant le marché du travail, les bassins d'emploi notamment et leur impact pour l'emploi et les compétences
  - Construction d'outils et de méthodes favorisant la création et le déploiement d'outils de veille et de prospective aux différents niveaux pertinents (branches, filières, territoires) ou développant la connaissance des métiers et des qualifications (identification des compétences obsolètes, besoins des filières d'avenir telles que dans l'économie verte, les éco activités, filières en reconversion),
- **Des actions contribuant à renforcer la concertation et le dialogue social territorial**
  - Appui à la méthode de diagnostic partagé et de structuration de plans d'actions impliquant la participation des partenaires sociaux, des acteurs institutionnels, territoriaux et économiques et visant à renforcer la coordination des interventions et des financements, à rechercher la mutualisation et à développer des nouvelles offre de services et ou des offres de services conjointes (conférences des financeurs notamment)
  - Appui-conseil à la concertation sociale dans les branches et sur les territoires pertinents pour la mise en place de démarches de GPEC / GPECT dans les entreprises et les territoires (dans le cadre d'accords sectoriels ou territoriaux mobilisant les différents dispositifs de formation, validation des acquis, contrats de génération, alternance, bilans de compétences...),
  - Actions de lutte contre les discriminations et la ségrégation sexuée des métiers au niveau des branches et des organisations professionnelles (valorisation des métiers, renforcement des expérimentations dans le cadre d'intégration des femmes dans les métiers d'hommes, association des salariés à la prévention des discriminations, etc.)

***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire métropolitain est visé par cet objectif spécifique.

***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, CARIF –OREF, Maisons de l'emploi, OPCA, partenaires sociaux, services de l'Etat, AFPA, ARACT, etc.

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Les chefs d'entreprise salariés et non salariés, les représentants du personnel, les partenaires sociaux.

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 2 sont:**

- **Des actions visant à mieux prendre en compte les spécificités des salariés préalablement à l'organisation d'actions de formation recherchant à sécuriser la construction de parcours et de mobilité**
  - Repérage des salariés en situation de risque face aux mutations et nécessitant des actions de formation et sensibilisation pour développer l'appétence et l'intérêt pour la formation et la sécurisation de leur parcours (aide au diagnostic, outillage, sensibilisation du management intermédiaire, communication en direction des salariés ...)
  - Des expérimentations et des innovations s'intéressant à la racine des inégalités professionnelles, notamment la promotion de la mixité professionnelle des emplois et des filières, la prise en compte des situations personnelles et/ou familiales pour favoriser la formation de tous (renforcement de la formation des femmes qui travaillent à temps partiel notamment),
  
- **Des actions visant à renforcer la cohérence et la valorisation des parcours de formation, notamment pour les salariés fragilisés :**
  - Démarches, outillages pour l'amélioration de la définition du projet professionnel : diagnostic pré-formatif, développement des outils relatifs à l'ingénierie de formation en travaillant sur les phases amont et aval à l'action de formation et en recherchant l'articulation des étapes,
  - Actions individuelles et collectives de formation à la maîtrise des savoirs de base et des compétences clés, des actions pré qualifiantes, qualifiante et certifiante, des salariés les plus fragilisés,
  - Des démarches et des expérimentations permettant de reconnaître et de certifier les compétences acquises au poste de travail (passeport de compétences, valorisation des compétences transversales et transférables telles que les démarches de certificats de compétences en entreprises (CCI) ou de certification sur poste de travail (IAE),
  - Démarches innovantes contribuant à poursuivre la modularisation des référentiels de qualification en compétences susceptibles d'être acquises, soit en formation, soit par la VAE (validation des acquis de l'expérience)
  - Des actions innovantes concourant à l'amélioration de la coordination globale et de l'ingénierie des dispositifs de formation, en particulier en vue de renforcer la lisibilité des certifications, des titres et des diplômes, ainsi que leurs liens avec les métiers émergents,
  - Evaluation des acquis et de suivi/accompagnement post-formation

- **Des actions visant à accompagner les transitions professionnelles et le reclassement des salariés licenciés**
  - Des actions de construction du projet professionnel, de valorisation des compétences transversales et transférables et d'accompagnement renforcé (notamment sur la base de plate-forme de reclassement regroupant des salariés de plusieurs entreprises)
  - Des actions visant à mettre en œuvre des passerelles entre les secteurs confrontés à des pertes d'emploi vers des secteurs d'activité qui offrent des perspectives d'embauches
  - Des démarches expérimentales qui s'inscrivent dans la sécurisation des parcours professionnels, notamment par la mise en œuvre, au bénéfice de salariés, du contrat de sécurisation professionnel (CSP)

***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire métropolitain est visé par cet objectif spécifique.

***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Entreprises, partenaires sociaux, AFPA, OPCA, Aract, Oref, Carif, Collectivités territoriales.

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Les salariés de bas niveaux de qualification, les seniors (plus de 45 ans), les femmes, les jeunes entrant dans l'entreprise, les personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou ne maîtrisant pas les savoirs de base, les travailleurs handicapés, les salariés occupant une situation d'emploi instable (CDD, contrats aidés, Intérim, etc.), les salariés en deuxième partie de carrière

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 3 sont:**

- **Des actions visant à renforcer la démarche amont et aval des processus de revitalisation (contrat de projet régional, contrats de site, conventions de revitalisation)**
  - Diagnostics, études, appuis pour la définition de stratégies locales partagées sur les priorités et les enjeux de la revitalisation (études centrées sur les enjeux en matière d'emploi et de mobilité, études de faisabilité pour la mise en œuvre de projets innovants ou structurants pour le territoire)
  - Démarches d'analyse d'impacts et d'évaluation préalable à la mise en place de conventions de revitalisation ; évaluations des impacts sociaux et territoriaux des conventions de revitalisation (enrichissement des critères de suivi et d'évaluation, moins tournés vers l'impact à court terme mais orienté vers la dynamique territoriale créée)
  - Appui aux actions de repérage des entreprises à fort potentiel sur le territoire ; appui aux actions innovantes, notamment liées au transfert de savoir-faire et à la mise en réseau des acteurs économiques locaux
  - Appui-conseil aux TPE et PME en situation de sous-traitance vis-à-vis de grands groupes pour favoriser la diversification des activités et la réduction des risques de dépendance (prospection de nouveaux marchés, démarches auprès de nouveaux donneurs d'ordre et sous-traitants, maintien de commande...)

- **Des actions visant à renforcer la coordination territoriale et l'implication des acteurs**
  - Démarches permettant de renforcer la mobilisation des partenaires sociaux et à stimuler les partenariats dans le cadre des conventions,
  - Actions d'accompagnement et d'appui à la coordination et à la territorialisation de l'intervention des acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique dans le cadre d'un projet de revitalisation économique sur un territoire
  
- **Des actions visant à accompagner l'entrepreneuriat et soutenir l'innovation pour l'emploi**
  - Appui à la coordination et au renforcement des réseaux d'aide à la création, à la reprise et au développement d'activités, notamment dans le cadre des contrats de ville, dans le cadre des démarches urbaines intégrées mises en œuvre dans les zones identifiées comme prioritaires, dans le cadre des démarches de revitalisation.
  - Des démarches d'appui à la création et à la reprise d'entreprise par la mutualisation de l'offre de service des différents acteurs qui soutiennent la création et la reprise d'activités (accompagnement spécifique pour les femmes...),
  - Soutien de la création et au développement de Groupements d'Employeurs (GE et GEIQ) et de SIAE, d'entreprises sociales et solidaires et d'entreprises adaptées,
  - Action d'appui-conseil aux TPE et PME dans une logique d'aide à la diversification des activités,
  - Appui à l'innovation, au transfert de savoir-faire et à la mise en réseau des acteurs économiques locaux : soutien aux incubateurs d'entreprises innovantes ; soutien à la mise en réseau d'entreprises sur un territoire (Plateformes, Pôles de Compétitivité, SPL, filières, réseaux locaux d'entreprises) ; actions en faveur de la recherche ; soutien au développement technologie et à la recherche-innovation au profit des entreprises locales ; encouragement des coopérations interentreprises pour la création de nouveaux services mutualisés.

***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire métropolitain est visé par cet objectif spécifique.

***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, CARIF –OREF, Maisons de l'emploi, OPCA, partenaires sociaux, services de l'Etat, AFPA, ARACT, acteurs de la création et de la reprise d'entreprises, réseaux d'entreprises, etc.

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Les salariés licenciés économiques ou fragilisés dans leur emploi pour répondre à une logique de reclassement ou de reconversion vers des secteurs d'activité en déficit de main-d'œuvre et les secteurs à potentiel de développement.

[13 100 / 10 500 caractères maximum espaces compris]

**2.A.9.2 Principes directeurs du choix des opérations (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)**

En cours

**2.A.9.3 Utilisation planifiée des instruments financiers (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)**

Pas d'utilisation prévue

**2.A.9.4 Le recours planifié aux grands projets (article 87, paragraphe 2, point b, iii, du RPDC)**

Sans objet

**2.A.9.5 Indicateurs de réalisation (par priorité d'investissement et par catégorie de région) (tableaux 5a et 5b) (article 87, paragraphe 2, point b, iv du RPDC)**

En cours

**2.A.10. Objectifs spécifiques correspondants à la priorité d'investissement et aux résultats escomptés (article 87, paragraphe 2, point b, i et ii )**

*Cet objectif spécifique se réfère à la priorité d'investissement 8.6 « Vieillesse active et en bonne santé »*

**Objectifs spécifique 4: Améliorer les conditions de travail et favoriser le maintien dans l'emploi des seniors**

**Situation de référence**

A l'instar de la tendance européenne, la population française continue de vieillir. Au 1<sup>er</sup> janvier 2013, la France compte 65,8 millions d'habitants, dont 17,5% sont âgées d'au moins 65 ans (Soit 1,4 points de plus qu'en 2003). Si cette tendance se maintient, en 2060, une personne sur trois aurait ainsi plus de 60 ans (*Insee / Tableau de l'économie française 2013*).

Dans le domaine de l'emploi, la stratégie Europe 2020 se donne pour objectif un taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans de 75% d'ici 2020, notamment par une plus grande participation des travailleurs âgés. En France métropolitaine, le taux d'activité des 55-64 ans a fortement progressé suite à la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2010 portant sur le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite. En 2012, 49,3% des seniors sont actifs. (+6,6 points par rapport à 2010). Ce chiffre reste inférieur au taux moyen de la zone euro (53,6% fin 2012). Le taux d'emploi des seniors est quant à lui relativement stable au cours de la période récente et très légèrement supérieur au taux d'emploi moyen de la zone euro (64% en France fin 2012, soit 0,4 point de plus que dans la zone euro). Ce taux est encore bien inférieur à celui de certains pays européens (16 points inférieur au taux d'emploi des seniors allemands).

Ce constat pointe la nécessité de poursuivre le développement d'une approche ciblée sur les seniors en emploi en concentrant le soutien du FSE sur le développement de mesures incitatives appropriées et favorables au maintien dans l'emploi des seniors, à l'amélioration de leur conditions de travail et à la construction de parcours professionnels sécurisés.

#### **Changements attendus :**

- Améliorer le taux d'emploi des seniors par la sécurisation des parcours et des transitions professionnels
- Adapter les conditions de travail des seniors en emploi

[1 880 / 2000 caractères espaces inclus]

#### **2.A.11. Actions à soutenir dans le cadre de la priorité d'investissement (par priorité d'investissement)**

*Ces actions se réfèrent à la priorité d'investissement 8.6 « Vieillesse active et en bonne santé »*

##### **2.A.11.1 Type d'actions à financer**

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 4 sont notamment :**

- **Des actions visant à mieux prendre en compte les spécificités des salariés seniors préalablement à l'organisation d'actions de formation recherchant à sécuriser la construction de parcours et de mobilité**
  - Démarches de sensibilisation des acteurs économiques à la problématique du vieillissement actif
  - développement d'outils et de pratiques favorables au maintien dans l'emploi des seniors (GPEC intégrant la question de la formation de seniors, gestion de la main-d'œuvre vieillissante, démarches relatives à l'adaptation des conditions de travail au public seniors, valorisation de potentiel seniors dans l'entreprises ex : contrats de générations, etc)
- **Des actions visant à sécuriser les parcours et les transitions professionnels des seniors**
  - Actions expérimentales et innovantes visant spécifiquement la sécurisation des parcours des seniors, en liaison notamment avec la transmission des savoirs et savoir-faire (tutorat, parrainage, dialogue social sur la situation des seniors, plans spécifiques, expérimentations d'outils spécifiques
  - L'appui au sein des entreprises à la mise en place des contrats de génération participant à la valorisation de l'expérience et des compétences des seniors dans l'entreprise
  - Le développement des actions de valorisation des acquis de l'expérience

- **Des actions visant à accompagner les transitions professionnelles et le reclassement des salariés seniors licenciés**
  - Des actions de construction du projet professionnel, de valorisation des compétences transversales et transférables et d'accompagnement renforcé pour les seniors (notamment sur la base de plate-forme de reclassement regroupant des salariés de plusieurs entreprises)
  - Des démarches expérimentales qui s'inscrivent dans la sécurisation des parcours professionnels, notamment par la mise en œuvre, au bénéfice de salariés seniors, du contrat de sécurisation professionnel (CSP)
  - L'accompagnement et la formation à la création ou reprise d'activité pour les salariés seniors licenciés économiques
- **Des actions favorables à une meilleure adaptation des conditions de travail des salariés seniors**

***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire est visé par cet objectif spécifique.

***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Etablissements publics, entreprises, groupement d'entreprises, OPCA et OPACIF, branches professionnelles, partenaires sociaux, Agences, établissements, centres et organismes privés et publics spécialisés ou concernés

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Les salariés seniors, les salariés seniors licenciés économiques

[2 675 / 10 500 caractères maximum espaces compris]

**2.A.11.2      *Principes directeurs du choix des opérations (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)***

En cours

**2.A.11.3      *Utilisation planifiée des instruments financiers (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)***

Pas d'utilisation prévue

**2.A.11.4      *Le recours planifié aux grands projets (article 87, paragraphe 2, point b, iii, du RPDC)***

Sans objet

**2.A.11.5      *Indicateurs de réalisation (par priorité d'investissement et par catégorie de région) (tableaux 5a et 5b) (article 87, paragraphe 2, point b, iv du RPDC)***

En cours

### Cadre d'intervention prévu par le règlement

Objectif thématique 9 Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion

Priorité d'investissement 9.1 : L'inclusion active

### **2.A.12. Explication, le cas échéant, de la mise en place d'un axe prioritaire couvrant plus d'une catégorie de région, plus d'un objectif thématique ou plus d'un fonds (article 87, paragraphe 1 du RPDC)**

#### **Eléments de cadrage de l'intervention du FSE**

Les chiffres récents dressent un constat sévère sur la situation de la pauvreté en France. Après un recul entre 1997 et 2002, la part des personnes en situation de pauvreté est repartie à la hausse, et en particulier depuis 2006, pour atteindre 14,1% en 2010 soit 8,6 millions de personnes. Près de 4,16 millions de personnes couvertes par le RSA étaient recensés fin 2012 en France métropolitaine, contre 3,65 millions fin 2009 (+14%).

La pauvreté et l'exclusion se développent sur tous types de territoires et prennent une variété de visages appelant des réponses diversifiées : 43% des personnes pauvres vivent dans des communes de moins de 50 000 habitants, 20% dans des communes rurales, mais ce sont les communes de 100 000 à 200 000 habitants qui connaissent la proportion de pauvres la plus élevée : 18,1% en 2010, en 2011, le taux de pauvreté est de 32,4% en ZUS contre 12,2% hors ZUS.

Face aux constats partagés par l'ensemble des acteurs politiques, économiques et sociaux, la lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion constitue l'une des principales priorités politiques nationales et communautaires des prochaines années, en particulier de la Stratégie Europe 2020, de la Politique de cohésion économique et sociale de l'Union européenne et donc du présent programme opérationnel. C'est aussi l'un des engagements du Président de la république et une priorité gouvernementale, déclinée notamment via le Plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion, qui vient compléter les interventions des collectivités territoriales et en particulier celles conduites par les Départements, chef de file en France de l'action sociale et de l'insertion.

**L'emploi est reconnu comme le principal facteur d'inclusion et de réduction de la pauvreté et donc comme la cible prioritaire des politiques publiques. Les dispositifs d'insertion quant à eux se concentrent sur le développement de l'employabilité des personnes afin d'apporter la réponse la plus adaptée possible à la demande d'emplois (sur laquelle ces dispositifs ont cependant peu de prise). L'inscription du retour à l'employabilité et à l'emploi, dans le cadre d'un parcours individualisé, renforcé et intégré, c'est-à-dire proposant des solutions coordonnées à la levée de tous types de freins à l'emploi, sociaux comme professionnels, est reconnu aujourd'hui comme l'une des approches les plus efficaces. Il convient de concentrer l'intervention du FSE sur cette approche.**

**Mais celle-ci nécessite une parfaite coordination stratégique et opérationnelle de tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des parcours d'insertion**, en assurant notamment une imbrication fluide des réponses sociales et professionnelles. La pluralité d'acteurs est une des caractéristiques principales du paysage français de l'offre d'insertion. Si elle permet souvent de répondre à la diversité des situations, elle engendre également d'importants risques de déperdition d'énergies et d'inefficacité.

La contribution du FSE à une meilleure coordination des acteurs de l'offre d'insertion est donc un enjeu majeur du programme. Le Pacte territorial d'insertion (PTI), cadre légal de référence et de coordination des stratégies et des acteurs de l'insertion, animé par le Département, chef de file de l'action sociale et de l'insertion, doit jouer un rôle central dans l'intervention du FSE et dans la structuration de l'offre d'insertion.

**Objectif spécifique 1 :** Favoriser l'accès à l'employabilité et à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi dans le cadre de parcours intégrés et renforcés

**Objectif spécifique 2 :** Contribuer à améliorer la performance et l'efficacité de l'offre d'insertion, en renforçant notamment la coordination des acteurs

\* \* \*

**Objectif spécifique 1 :** Favoriser l'accès à l'employabilité et à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi dans le cadre de parcours intégrés et renforcés

### *Situation de référence*

L'intégration des actions d'insertion dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé et renforcé s'est largement développée en France, via des dispositifs tels que le Plan local pour l'insertion et l'emploi ou le Plan départemental d'insertion.

L'offre d'accompagnement renforcé et individualisé dans le cadre de parcours intégrés reste cependant insuffisante au regard de l'augmentation du nombre de personnes très éloignées de l'emploi. De plus, elle présente encore des lacunes :

- la mise en activité, la relation avec les employeurs, l'accompagnement dans l'emploi, sont encore insuffisamment intégrés ;
- certaines réponses pour renforcer l'employabilité ne sont pas mobilisables sur tous les territoires ou le sont avec une réactivité insuffisante en raison d'un défaut d'articulation dynamique entre les acteurs.

### *Les changements attendus*

- accroître le nombre de personnes très éloignées de l'emploi accompagnées individuellement et de manière renforcée dans le cadre d'un parcours intégré ;
- augmenter le nombre de parcours intégrant des actions d'accompagnement dans l'emploi ;
- prendre en compte plus systématiquement la relation avec les employeurs et avec les acteurs de la GPEC territoriale dans les dispositifs d'insertion ;
- renforcer la qualité des parcours d'accompagnement :
  - développer leur adéquation à la personne par le renforcement sur le territoire des vecteurs de levée des freins sociaux et professionnels à l'emploi
  - renforcer les moyens d'une articulation plus dynamique entre étapes du parcours
  - faciliter l'activation de l'offre de formation
  - privilégier la mise en activité
  - mieux identifier les motifs de rupture et mettre en place des actions spécifiques pour les limiter.

En recherchant l'accroissement du nombre de personnes accompagnées dans le cadre de parcours et l'amélioration de ces parcours, l'objectif spécifique vise à augmenter significativement le potentiel d'employabilité des publics ciblés et donc leur accès à l'emploi.

[2 000 caractères maximum, espaces compris, par objectif spécifique ; en l'état : 1 999 caractères]

\* \* \*

**Objectif spécifique 2 : Contribuer à améliorer la performance et l'efficacité de l'offre d'insertion, en renforçant notamment la coordination des acteurs**

### *Situation de référence*

La pluralité d'acteurs et de dispositifs est une des caractéristiques principales du paysage français de l'offre d'insertion. Si elle permet des réponses diversifiées, elle génère également des déperditions d'énergies et un manque d'efficacité. Les mesures de coordination (PTI, PLIE, ...) n'assurent pas aujourd'hui une couverture totale des acteurs ou des territoires.

Par ailleurs, les acteurs de l'insertion, en particulier les référents des publics accompagnés, font face à un net accroissement de la proportion de publics présentant un cumul de freins sociaux à l'emploi, pour lesquels ils ne sont pas toujours préparés et outillés. Le développement de la relation avec les employeurs et les acteurs du développement économique induit également des compétences et outils spécifiques dont ces acteurs ne disposent pas encore à un niveau suffisant.

### *Changements attendus*

- systématiser le Pacte territorial d'insertion comme cadre de référence stratégique et de coordination des acteurs et dispositifs (PDI, PLIE, IAE, etc.) de l'offre territoriale d'insertion ;
- assurer une animation stratégique et opérationnelle renforcée de l'offre d'insertion, s'appuyant sur des ressources plus performantes et partagées à tous les partenaires et acteurs concernés ;

- par le développement des capacités d'expertise, des compétences et des outils des acteurs de l'insertion, permettre l'adaptation des actions à l'évolution des problématiques des publics et des employeurs, pour mieux personnaliser les parcours et les étapes, en offrant de manière réactive un panel plus large et plus adapté d'étapes et de solutions d'insertion.

En faisant évoluer la coordination et la performance des acteurs, l'intervention du FSE vise une meilleure lisibilité de l'offre d'insertion, une optimisation de l'adéquation de l'offre et de la demande d'insertion et un accroissement de l'efficacité et de l'efficience des dispositifs.

[2 000 caractères maximum, espaces compris, par objectif spécifique ; en l'état : 1 926 caractères]

### **Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 1 sont :**

- **Les actions visant la mise en œuvre de parcours individualisés et renforcés vers l'emploi, mieux ciblés et mieux orchestrés, prenant en compte les différents types de freins à lever, dans une approche globale et simultanée des acteurs.**

- La mise en œuvre d'un accompagnement renforcé : guidance de la personne dans un projet professionnel construit, suivi renforcé par exemple via un référent unique de parcours, activation des réponses pertinentes et des acteurs concernés.
- La mise en œuvre de certaines des étapes constitutives du parcours visant à :
  - caractériser la situation de la personne, identifier ses besoins et élaborer avec elle son projet professionnel, en privilégiant les diagnostics pluridisciplinaires et partagés ;
  - lever les freins professionnels à l'emploi : formations spécifiques en réponse à une nécessité de continuité et de dynamisation du parcours, lorsque les dispositifs principaux de formation (PRDFP, Pôle Emploi, ...) n'apportent pas une réponse individualisée adaptée ; mise en situation professionnelle (périodes d'immersion, de stage, d'évaluation en milieu de travail, tutorat, ...) et travail en structures d'insertion par l'activité économique avec un accompagnement socioprofessionnel spécifique ;
  - lever les freins sociaux à l'emploi par des mesures d'accès aux actions d'acquisition de compétences de base, de mobilité sociale, de garde d'enfant, d'accès aux droits, à la santé, au logement, aux TIC, ... , en soutenant leur mise en œuvre lorsque les solutions n'existent pas ou de manière insuffisante sur le territoire considéré.

- **Les actions visant à améliorer l'ingénierie de parcours avec pour enjeu de renforcer l'accès des personnes ciblées à l'offre de services des acteurs intervenant en matière d'insertion, de formation et d'emploi.**

Il s'agit, en privilégiant les approches concertées et partenariales, de soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de démarches, de méthodes, d'outils :

- d'orientation des publics permettant d'optimiser l'accès au parcours renforcé, pour éviter tout risque d'exclusion des publics et rechercher une plus grande efficience des moyens ;

- de construction de diagnostics partagés et de parcours associant simultanément des expertises pluridisciplinaires (social/emploi/...); elles peuvent notamment concerner la collaboration entre Pole emploi et les conseils généraux
  - de sécurisation des étapes en amont du parcours (repérage, mobilisation de la personne), des étapes de transition (notamment en cas de non-obtention des résultats attendus d'une étape) et des étapes en aval (préparation de la sortie du dispositif d'accompagnement et de l'accompagnement dans l'emploi) ;
  - pour faciliter l'accès des personnes ciblées :
    - à l'offre de formation pré-qualifiante, qualifiante ou certifiante ;
    - aux dispositifs d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise ;
    - aux offres de services adaptés à la levée des freins sociaux ;
  - visant une plus grande participation des personnes bénéficiaires dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des parcours, notamment dans le cadre d'expérimentations ;
  - visant à adapter l'offre d'insertion :
    - aux problématiques additionnelles, besoins et freins à l'emploi spécifiques des publics visés présentant des caractéristiques particulières : parent isolé, situation de handicap, appartenance à une communauté marginalisée, jeune migrant isolé, senior, etc.
    - aux territoires où la proportion de publics visés est nettement supérieure à la moyenne.
- **Les actions permettant de générer une plus forte mobilisation des employeurs et facilitant l'accès des publics ciblés à une plus large palette de choix professionnels.**
    - Les démarches et expérimentations visant à intégrer une dimension « inclusion » dans la GPEC territoriale, visant à mobiliser les filières et branches professionnelles confrontées à des difficultés de recrutement (démarches de dialogue social territorial intégrant la question de l'inclusion dans les négociations) et visant à apporter aux acteurs de l'insertion une meilleure vision du potentiel d'emplois des personnes en insertion.
    - La définition d'approches et méthodes adaptées pour identifier les employeurs et les mobiliser dans le cadre des parcours d'insertion, afin de développer les solutions de mise en activité et de retour à l'emploi pour les publics.
    - Les démarches de médiations vers l'emploi visant à travailler conjointement les besoins de l'entreprise et les compétences du futur salarié. Il peut s'agir de démarches visant à promouvoir une approche par les compétences et la valorisation des savoir-faire tant auprès des employeurs que des personnes accompagnées (recrutement par habiletés, plateforme de vocation, ...).
    - L'adaptation au, voire du, poste de travail pour les personnes handicapées, lorsqu'il s'agit d'une réponse individualisée permettant l'accompagnement dans l'emploi.
    - Les démarches conduites au titre de la relation employeurs / employeurs de l'économie sociale et solidaire.
    - Les actions contribuant au développement de la responsabilité sociale des employeurs et permettant l'intégration de publics très éloignés de l'emploi.
    - La promotion et l'évaluation des clauses d'insertion dans les marchés publics et dans les achats privés.

### ***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire métropolitain est visé par cet objectif spécifique qui œuvre notamment pour la cohésion sociale. Dans une logique complémentaire de cohésion territoriale, une attention particulière est portée aux espaces pour lesquels la proportion de personnes ciblées par le présent axe est significativement plus élevée. Suivant le contexte socio-économique local, il pourra s'agir d'espaces aussi bien urbains, péri-urbains que ruraux.

### ***Les bénéficiaires visés par ces actions :***

Tous les acteurs de l'offre territoriale d'insertion, et en particulier : les Départements, les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi, les acteurs du service public de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les structures offrant des solutions pour la levée de freins sociaux à l'emploi, ... ainsi que les employeurs, leurs réseaux, les partenaires sociaux et branches professionnelles.

### ***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Toutes les personnes en situation ou menacées de pauvreté, en âge d'intégrer le marché de l'emploi, et présentant plusieurs caractéristiques cumulées de nature à limiter fortement les possibilités d'un retour durable dans l'emploi : compétences et savoirs de base peu ou mal maîtrisés et/ou pas ou très faible niveau de formation/qualification et confrontés à des problèmes pénalisants de logement et/ou de santé/handicap et/ou de mobilité et/ou de garde d'enfants et/ou d'autres difficultés qui empêchent ou freinent fortement leur accès à l'emploi.

Les personnes bénéficiaires de minima sociaux présentent généralement ces caractéristiques cumulées mais d'autres catégories diversifiées de personnes en situation ou menacées de pauvreté sont également visées, dès lors qu'elles sont confrontées à un cumul de freins professionnels et sociaux d'accès à l'emploi.

### **Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 2 sont :**

- **Les actions ayant pour objectif de créer des réponses territoriales mieux coordonnées.**
  - Appui à la définition ou à l'actualisation, à l'animation renforcée, à l'outillage et à l'évaluation des PTI, dans un cadre concerté, afin de généraliser la mise en place d'une gouvernance unifiée et partenariale des stratégies territoriales d'insertion, placée sous le chef de filat des Départements, et visant à associer et coordonner tous les acteurs de l'insertion, à mettre en cohérence les stratégies, les actions et les contractualisations territoriales existantes (protocoles PLIE, etc.) ou à venir.
  - Réalisation de diagnostics, d'études, d'outils, permettant d'apporter une vision partagée et dynamique des publics et des acteurs de l'offre territoriale d'insertion, afin de mieux orchestrer la mobilisation de chacun pour des parcours d'insertion plus réactifs et mieux adaptés à chaque situation individuelle.
  - Appui à la structuration des interventions partenariales des différents acteurs territoriaux impliqués, y compris par la création de nouveaux outils de coordination opérationnelle s'appuyant sur les TIC (plates-formes inter-opérables).
  - Capitalisation et développement de nouvelles dynamiques de collaboration avec les employeurs, les partenaires sociaux, les représentants des branches et les acteurs

institutionnels de la GPEC territoriale, dans la définition des stratégies et la gouvernance des dispositifs d'inclusion et de la lutte contre la pauvreté.

- Des actions visant à développer et à faciliter la coordination en matière de médiations à l'emploi et d'intermédiation avec les employeurs et contribuer à mutualiser les offres d'emploi dans une perspective de meilleure transparence du marché du travail et de lutte contre sa segmentation »
- **Les actions ayant pour objectif de renforcer la performance des acteurs de l'insertion.**
  - Les démarches, méthodes, échanges de pratiques, formations, visant le développement des capacités d'expertise, des compétences et des outils des acteurs de l'insertion afin de permettre leur adaptation continue à l'évolution des problématiques des publics et des employeurs, et ainsi mieux personnaliser les parcours et les étapes, en offrant de manière réactive un panel plus large et plus adapté d'étapes et de solutions d'insertion.
  - L'élaboration de référentiels, d'outils d'accompagnement articulant l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel et permettant d'améliorer l'identification des motifs de rupture et des freins à l'emploi et leur intensité, notamment en capitalisant les pratiques des différents acteurs.

**Les actions ayant pour objectif de promouvoir la mutualisation et la mise en réseau pour l'inclusion et le développement de l'emploi. Il s'agit** de créer des réponses territoriales mieux coordonnées pour le développement des structures d'utilité sociale (ESS, IAE) et mieux répondre aux besoins en main d'œuvre dans les secteurs confrontés à des difficultés de recrutement et de « stabilisation » des RH :

- Formations mutualisées entre SIAE et activant l'ensemble des leviers pour les personnes en insertion,
- Professionnalisation des réseaux et qualification des acteurs,
- ...

***Les territoires spécifiques visés par ces actions :***

L'ensemble du territoire métropolitain est visé.

***Les bénéficiaires principalement visés par ces actions :***

Tous les acteurs de l'offre territoriale d'insertion et en particulier : les Départements, les structures porteuses d'un Plan local pour l'insertion et l'emploi, les acteurs du service public de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les structures offrant des solutions pour la levée de freins sociaux à l'emploi, ... ainsi que les employeurs, leurs réseaux, les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

***Les principaux groupes cibles visés par ces actions :***

Les actions soutenues au titre de cet objectif spécifique soutiennent les réseaux, les institutions et les structures du champ de l'insertion et ne visent pas directement le soutien et l'accompagnement des personnes. Indirectement, elles visent les publics ciblés par l'objectif spécifique n°1.

***2.A.12.1 Principes directeurs du choix des opérations (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)***

En cours

***2.A.12.2 Utilisation planifiée des instruments financiers (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)***

Pas d'utilisation prévue

***2.A.12.3 Le recours planifié aux grands projets (article 87, paragraphe 2, point b, iii, du RPDC)***

Pas d'utilisation prévue

***2.A.12.4 Indicateurs de réalisation (par priorité d'investissement et par catégorie de région) (tableaux 5a et 5b) (article 87, paragraphe 2, point b, iv du RPDC)***

## Axe prioritaire 5 : Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

### **Cadre d'intervention prévu par le règlement**

Objectif thématique 8 « Promouvoir l'emploi et soutenir la mobilité professionnelle »

Priorités d'investissement 8.4 « L'égalité entre les hommes et les femmes et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ».

### **2.A.13. Explication, le cas échéant, de la mise en place d'un axe prioritaire couvrant plus d'une catégorie de région, plus d'un objectif thématique ou plus d'un fonds (article 87, paragraphe 1 du RPDC)**

La promotion de l'égalité entre les Hommes et les Femmes est un axe d'intervention majeure des politiques de l'emploi, de l'insertion et de l'inclusion.

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles est fondée l'Union européenne qui est tenue de la promouvoir pour toutes ses actions (*principe du « gender mainstreaming »*). Elle est un droit fondamental, inscrit dans les Traités sur l'Union Européenne (articles 2 et 3) et sur le fonctionnement de l'Union Européenne (articles 8, 19, 153 et 157). Ce principe est mis en application à travers sept directives européennes actuellement en vigueur. L'Union européenne est particulièrement attentive à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la conduite de toute action ou politique.

La Stratégie UE 2020 fixe comme objectif un taux d'emploi de 75% pour les femmes et les hommes, âgés de 20 à 64 ans. La France se donne un sous-objectif de 70% de taux d'emploi pour les femmes. En 2011, il est de 59,7%, pour les femmes de 15 à 64 ans. Soit un peu plus de 10 points d'écart avec l'objectif à atteindre à l'horizon 2020. De nombreux écarts sont encore constatés entre les femmes et les hommes dans leur accès et leur participation au marché du travail.

Dans le cadre de cet axe prioritaire, le FSE visent à sensibiliser et accompagner les entreprises et les acteurs concernés sur les territoires afin de favoriser une égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes, développer la mixité des filières et des métiers, favoriser l'accès des femmes à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité. Le FSE intervient également comme levier pour permettre le retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité, et, en particulier, pour celles qui étaient sans emploi avant le congé.

Cet axe se décline en deux objectifs spécifiques :

Objectif spécifique 1 : Mobiliser les entreprises, notamment les PME pour développer l'égalité salariale et professionnelle

Objectif spécifique 2 : Favoriser le retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité

[2170 / 3500 caractères espaces compris]

**Objectif spécifique 1 : Mobiliser les entreprises, notamment les PME pour développer l'égalité salariale et professionnelle**

***Situation de référence***

Les écarts de participation au marché du travail sont plus importants aux âges où les personnes ont de jeunes enfants à charge ; entre 30 et 35 ans par exemple, 18 % des femmes sont inactives (au sens de l'activité professionnelle), contre 4 % des hommes en 2010 ; L'activité des femmes reste plus discontinue que celle des hommes : 10 % des femmes âgées de 30 à 35 ans et en activité en 2003 ont été inactives au moins une fois dans les cinq années précédant 2003. Ce n'est le cas que de 3 % des hommes.

Le temps de travail constitue également une caractéristique qui différencie nettement emplois féminins et masculins. En France comme ailleurs en Europe, le travail à temps partiel est majoritairement féminin. Il concerne 30 % des femmes en 2011, contre 25 % il y a une vingtaine d'années, et 7 % des hommes.

La surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel s'explique notamment par le fait qu'elles sont beaucoup plus soumises aux contraintes liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Elle est aussi liée aux types d'emplois qu'elles occupent : le recours au temps partiel est fréquent dans les métiers peu qualifiés du tertiaire, exercés surtout par des femmes. L'emploi des femmes se concentre dans 12 des 87 familles de métiers (services, éducation, action sanitaire et sociale). Secteur privé ou public, elles sont globalement moins présentes dans les emplois d'encadrement et de direction. (Insee)

Ces écarts d'emplois se répercutent sur les revenus salariaux. En 2010, une salariée gagne en moyenne en Equivalent Temps Plein (EQTP) 19,7 % de moins que son homologue masculin. L'écart salarial moyen entre hommes et femmes poursuit toutefois la légère baisse entamée en 2008 mais demeure toujours significatif. Entre 2009 et 2010, le salaire moyen des femmes progresse plus que celui des hommes : + 0,9 % en euros constants contre + 0,4 %. Les femmes perçoivent également des retraites plus faibles que les hommes. (En 2010 : 899 euros mensuels pour les femmes contre 1 522 euros pour les hommes).

***Changements attendus :***

- Mixité des filières et des métiers
- Accès à des emplois plus diversifiés et de meilleure qualité

*[2046 / 2000 caractères espaces inclus]*

**Objectif spécifique 2 : Favoriser le retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité**

***Situation de référence***

À travers le programme « *une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle* » du 30 novembre 2012, le gouvernement a défini un plan global et interministériel pour renforcer les droits des femmes et s'attaquer concrètement aux inégalités entre femmes et hommes. C'est dans ce cadre que le gouvernement prévoit une réforme du complément de libre choix d'activité (CLCA) qui, dans sa forme actuelle, éloigne les femmes du marché du travail.

Le CLCA vise à compenser, au moins en partie, la perte de revenu induite par l'arrêt ou la réduction de l'activité professionnelle. Le CLCA peut être perçu à taux plein lorsque le parent ne travaille plus ou à taux partiel lorsque le parent poursuit son activité à temps partiel.

Au 31 décembre 2012, la Cnaf comptabilisait près de 530 000 bénéficiaires du CLCA. Le CLCA est pris à 96,5 % par des femmes, ce pourcentage n'ayant pratiquement pas évolué depuis la création du complément. Le constat est donc sans appel : la réduction ou l'arrêt d'activité professionnelle après l'arrivée d'un enfant demeure quasi exclusivement le fait des femmes. Le CLCA n'a donc pas permis d'infléchir l'inégale répartition des rôles entre les mères et les pères ; il a, au contraire, contribué à l'entretenir.

Au regard de ces éléments, l'action du FSE visera donc à accompagner le retour à l'emploi des femmes bénéficiaires du complément de libre choix d'activité.

**Changements attendus :** retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité

[1 534 / 2000 caractères espaces inclus]

## **2.A.14. Actions à soutenir dans le cadre de la priorité d'investissement (par priorité d'investissement)**

### **2.A.14.1**            *Type d'actions à financer*

<b>Au titre de l'objectif spécifique 1</b>
--

- **Des actions visant à sensibiliser et accompagner le chef d'entreprises à la mise en œuvre de mesures favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**
  - Travail sur les représentations qu'ont les acteurs économiques des métiers et des filières afin de lutter contre les stéréotypes sexistes, de favoriser la mixité professionnelle et plus largement, de promouvoir la mise en œuvre d'actions favorables à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
  - Les diagnostics, la formation et l'appui conseil à la mise en œuvre d'actions favorable à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises et les branches professionnelles (recrutement, formation, adaptation des conditions de travail, mobilité, promotion, rémunération, conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle, etc)
  - L'appui et l'accompagnement des entreprises à la mise en œuvre des accords d'égalité prévus par la loi. L'intervention portera principalement sur des actions de mise en place d'outils opérationnels, de formation des employeurs et des organisations syndicales, de diffusion des bonnes pratiques...

- **Des actions contribuant à renforcer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**
  - des expérimentations et des innovations s'intéressant à la racine des inégalités professionnelles, notamment la promotion de la mixité professionnelle des emplois et des filières, la formation et le recrutement des femmes, l'organisation du travail au regard de la conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle, etc.
  - Aide à l'obtention de labels,
  - Aide à la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle,

<b>Au titre de l'objectif spécifique 2</b>
--

- **Des actions visant le retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité et la conciliation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle**
  - Démarches, méthodes et appui pour favoriser le retour à l'emploi des femmes en congé de libre choix d'activité, et, en particulier, pour celles qui étaient sans emploi avant le congé
  - Les actions mobilisant les réseaux et acteurs pour mettre en œuvre des offres de services adaptés aux freins rencontrés et contribuer à créer des emplois : garde d'enfants, auto-école solidaire, (financement d'étude de faisabilité...),
  - aide à la mise en œuvre de modes de garde d'enfants innovants et d'aide à domicile des personnes dépendantes,
  - expérimentation de nouvelles structures de garde (via les groupements d'entreprises, par exemple), soutien aux démarches collectives et locales pour concilier les temps de vie,

<b><i>Les territoires spécifiques visés par ces actions :</i></b>
---

L'ensemble du territoire métropolitain est visé par cet objectif spécifique.

<b><i>Les bénéficiaires visés par ces actions :</i></b>
---

Membres du SPE élargi, entreprises, branches professionnelles, chambres consulaires, collectivités territoriales, Maisons de l'emploi, OPCA, partenaires sociaux, services de l'Etat, AFPA, ARACT, etc.

<b><i>Les principaux groupes cibles visés par ces actions :</i></b>
---

Les chefs d'entreprise salariés et non salariés, les représentants du personnel, les partenaires sociaux, les personnes en reprise d'activité, les personnes à la recherche d'un emploi

**2.A.1.1 Principes directeurs du choix des opérations (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)**

En cours

**2.A.1.2 Utilisation planifiée des instruments financiers (article 87, paragraphe 2, point b, iii du RPDC)**

Pas d'utilisation prévue

**2.A.1.3 Le recours planifié aux grands projets (article 87, paragraphe 2, point b, iii, du RPDC)**

Sans objet

**2.A.1.4 Indicateurs de réalisation (par priorité d'investissement et par catégorie de région) (tableaux 5a et 5b) (article 87, paragraphe 2, point b, iv du RPDC)**

**Axe prioritaire 6 :** renforcer les capacités des parties prenantes pour des politiques publiques plus efficaces

**En cours**

**Objectif spécifique 1 :** Mutualiser pour la promotion de l'entrepreneuriat et le soutien à la création, reprise et transmission d'entreprise

**Situation de référence : en cours**

#### **2.A.14.2** *Type d'actions à financer*

- Appui à la création et à la reprise d'entreprise par la mutualisation de l'offre de services des différents acteurs qui soutiennent la création et la reprise d'activités :
  - o développement et diffusion de l'ingénierie autour des parcours de créateurs et de repreneurs (outillage, méthodologie, échange de pratiques...) notamment pour renforcer la qualité de l'accompagnement au regard des besoins des publics accompagnés et de l'évolution de leur profil
  - o identification et valorisation des bonnes pratiques
  - o recherche de mutualisation des financements publics
- Appui à la mise en œuvre de démarches originales ou de dispositifs innovants pour promouvoir et soutenir l'esprit d'entreprise
- Actions visant à professionnaliser les collaborateurs (salariés et bénévoles) des réseaux d'accompagnement à la création d'entreprises
- Soutien à la mise en œuvre de démarche/qualité.

**2.A.3. Dispositions spécifiques dans le cadre du FSE<sup>16</sup>, le cas échéant (par axe de priorité, réparti par catégorie de région, selon les cas) : innovation sociale, coopération transnationale et la contribution du FSE à l'OT 1 à 7 de l'article 9 du RPDC**

En cours

**2.A.4. Cadre de performance (article 87, paragraphe 2, point b, v)**

En cours

**Tableau 6 : Cadre de performance de l'axe prioritaire (par fonds et catégorie de région)**

En cours

Étape de mise en œuvre, indicateur financier, de réalisation ou de résultat	Unité de mesure, selon les cas	Fonds	Catégorie de région	Étapes pour 2018	Valeur cible finale (2022)	Source de l'information	Explication de la pertinence de l'indicateur, selon les cas

**2.A.5. Catégories d'intervention (article 87, paragraphe 2, point b, vi)**

En cours

**Tableaux 7 à 12 : Catégories d'intervention**

En cours

<b>Catégories de région et de fonds</b> <i>Par exemple, pour le FEDER : les régions moins développées</i>											
Tableau 7 : Dimension 1 Domaine d'intervention		Tableau 8 : Dimension 2 Forme de financement		Tableau 9 : Dimension 3 Territoire		Tableau 10 : Dimension 6 mécanismes de mise en œuvre territoriale		Tableau 11 : Dimension 7 Thème secondaire FSE <sup>17</sup>		Tableau 12 : Dimension 8 Objectif thématique (FEDER/Fo nds de	
Code	€	Code	€	Code	€	Code	€	Code	€	Code	€
	montant		montant		montant		montant		montant		montant

<sup>16</sup> Conformément à l'article 11, paragraphe 3, point b du règlement FSE.

<sup>17</sup> L'objectif est, entre autres, d'obtenir une information quantifiée sur la contribution du FSE aux objectifs thématiques indiqués dans l'article 9, paragraphes 1 à 7 du RPDC.

**2.A.6. Selon les cas, un résumé de l'utilisation planifiée de l'assistance technique, incluant notamment, si nécessaire, des actions visant à renforcer la capacité administrative des autorités impliquées dans la gestion et le contrôle des programmes et des bénéficiaires (par axe prioritaire) (article 87, paragraphe 2, point b, vii).**

En cours

## **Section 2.B. Description des axes prioritaires en matière d'assistance technique (article 87, paragraphe 2, point c du RPDC)**

### **Axe prioritaire 6 : Assistance technique**

#### **2.B.1. Explication, le cas échéant, de la mise en place d'un axe prioritaire couvrant plus d'une catégorie de région (article 87, paragraphe 1 du RPDC)**

L'axe prioritaire « assistance technique » couvre les différentes régions du territoire métropolitain relevant du Programme Opérationnel.

Ce choix résulte de l'organisation administrative en place en France pour le pilotage et la gestion des fonds structurels non décentralisés. Le programme est piloté par l'AG en titre à savoir le ministère et en son sein la DGEFP Sous Direction FSE. Pour les crédits relevant du volet déconcentré la gestion du programme opérationnel national est confiée aux Préfets de Région.

Les actions mises en œuvre au titre de ce PO seront en cohérence avec le programme national d'Assistance technique Interfonds.

[640 / 2 000 caractères maximum espaces compris]

#### **2.B.2. Objectifs spécifiques et résultats escomptés (article 87, paragraphe 2, point c, i et ii)**

**Objectif spécifique 1 :**      **piloter, coordonner, animer et évaluer le programme opérationnel national**

Les choix opérés en matière de décentralisation de la gestion des fonds structurels conduisent à envisager une nouvelle gouvernance partenariale entre l'Etat, les Conseils régionaux et les Départements avec pour objectif de maximiser les effets du FSE dans le respect des lignes de partage et de l'architecture de gestion définies par les différents accords cadres entre l'Etat et les têtes de réseaux des collectivités territoriales (ARF et ADF notamment).

Il importe par conséquent de coordonner et de structurer à la fois le pilotage et l'animation du programme (préparation de Comités de suivi et de programmation, suivi dynamique des enveloppes relevant des crédits déconcentrés, organisation et suivi de la nouvelle gouvernance à mettre en place en lien avec l'ARF et l'ADF notamment) avec pour résultats attendus un partenariat national, régional et territorial dynamique et investi sur les défis à relever au titre de la stratégie Europe 2020 et une consommation des crédits optimisée sur l'ensemble de la programmation.

Le suivi du programme constitue un enjeu clé tant s'agissant des données financières que des résultats obtenus. Le suivi peut en effet conduire à l'adoption de mesures correctives visant à améliorer les performances du programme et surtout sécurise le pilotage stratégique du programme. De surcroît, le suivi génère des données qui contribuent à établir une base solide pour évaluer les résultats et les incidences à plus long terme.

L'évaluation mise en œuvre sur la programmation 2007 2013 a constitué un vecteur important de plus value permettant de disposer tous les ans de rapports annuels d'évaluation (pratique unique dans l'ensemble des Etats membres), de rapports dédiés à des thématiques jugées stratégiques par Comité Scientifique d'Evaluation (CSE) mis en place et d'ajuster la stratégie nationale.

L'approche par les résultats conduit à rendre encore plus prioritaire l'évaluation pour analyser et juger l'incidence et la valeur ajoutée des initiatives financées par le FSE. Les méthodes d'évaluation doivent évoluer pour permettre un examen approfondi de l'impact des interventions du FSE. Ces changements sont à mettre en perspective avec notamment la mise en place d'indicateurs communs de résultats à plus long terme qui nécessite des investigations spécifiques. L'évaluation du programme doit donc constituer un vecteur d'enrichissement et d'adaptation du programme ciblé sur les changements et résultats attendus et sur la contribution et les effets du FSE.

*[2500/3500 caractères, espaces compris]*

**Objectif spécifique 2 :**      **Communiquer sur les actions susceptibles de faire l'objet d'un cofinancement FSE, valoriser et diffuser les bonnes pratiques et initiatives exemplaires et novatrices et les résultats des expérimentations conduites**

La communication sur l'investissement de l'Union européenne en matière de cohésion économique, sociale et territoriale constitue une priorité stratégique. Le grand public, la société civile, les partenaires sociaux, les acteurs territoriaux, les administrations, etc, doivent être sensibilisés et impliqués pour relever les défis de la stratégie Europe 2020.

Il s'agit également de faire connaître, au plus grand nombre, les actions susceptibles de bénéficier du soutien du FSE, en matière d'emploi, de formation et d'inclusion, grâce à une stratégie de communication et d'information orchestrée et en cohérence et complémentarité avec les actions de communication relevant du programme national d'assistance technique Interfonds.

Sur la programmation 2007 -2013, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour valoriser des projets et les travaux d'évaluation. Ces initiatives ont été mises en œuvre à plusieurs niveaux : international, national et régional. La stratégie de communication de ce programme doit s'inscrire dans cette dynamique. Il s'agit notamment de diffuser les résultats du programme et les travaux d'évaluation avec pour objectif la mise en place d'un processus permanent qui accompagne l'ensemble du cycle de vie du dispositif de suivi évaluatif

Au-delà de la diffusion, l'animation auprès des services gestionnaires, des bénéficiaires doit permettre une réflexion décentralisée sur les réalisations et résultats, et ce faisant diffuser une meilleure culture pratique de l'approche par les résultats.

Le programme accorde une place stratégique à l'expérimentation et aux projets innovants. Les enseignements tirés des expérimentations et projets innovants doivent être mis en perspective, débattus voire intégrés dans les futures projets et politiques publiques.

*[1 787 caractères espaces inclus]*

### **Objectif spécifique 3 : Sécuriser la gestion du programme**

La simplification constitue un des enjeux clé de la programmation 2014-2020. L'utilité de la simplification est multiple. Elle est nécessaire pour permettre de susciter l'intérêt des porteurs de projets et une mise en œuvre plus aisée des projets contribuant aux objectifs d'Europe 2020. Elle peut avoir une influence positive sur les résultats en garantissant une répartition efficace des efforts administratifs requis aux niveaux national, régional en réduisant le temps et les coûts nécessaires à la réalisation des objectifs et en permettant de se concentrer sur les résultats. Par l'instauration de règles plus simples la simplification peut aussi contribuer à réduire les erreurs et à accroître l'assurance donnée par les systèmes de gestion et de contrôle mis en place.

La simplification s'inscrit par conséquent pleinement dans l'objectif de sécuriser la qualité de la dépense. Cette double ambition, rechercher à simplifier et mieux sécuriser la qualité de la dépense, implique une forte mobilisation des acteurs engagés dans la gestion et le contrôle et la sécurisation des pistes d'audit mises en place. Elle conduit à souligner l'importance à accorder à l'appui auprès des porteurs de projets et aux différents services gestionnaires dont tout particulièrement les services gestionnaires des organismes intermédiaires.

La mise en œuvre d'une gestion efficace repose sur la capacité des gestionnaires à tirer les enseignements des difficultés rencontrées par le passé et à anticiper les difficultés à venir. La professionnalisation et la mise en réseau constitue par conséquent des leviers stratégiques pour contribuer à la sécurisation des systèmes de gestion. Elle repose aussi sur le partage des informations et enseignements entre les différentes autorités de gestion, de certification et d'audit et les Organismes intermédiaires dans une logique d'amélioration en continu. Les porteurs de projet et les bénéficiaires ne doivent pas être « en bout de chaîne » mais associés en tant que tel à ce processus d'amélioration en continu, gage d'une sécurisation accrue.

[2 077 / 3 500 caractères maximum espaces compris]

#### **2.B.3. Liste des indicateurs de résultats (uniquement si le soutien de l'Union européenne en faveur de l'assistance technique dans le programme opérationnel est supérieur à 15 millions d'euros)**

En cours

**Tableau 13 : Indicateurs de résultats spécifiques au programme pour le FEDER/Fonds de cohésion/FSE (par objectif spécifique) (article 87, paragraphe 2, point c, ii)**

Numéro d'identification	Indicateur	Unité de mesure	Valeur de référence	Année de référence	Valeur cible <sup>18</sup> (2022)	Source de l'information	Fréquence d'établissement des rapports

<sup>18</sup> Les valeurs cibles peuvent être qualitatives ou quantitatives

## **2.B.4. Actions à soutenir et contributions escomptées en faveur des objectifs spécifiques (pour chaque axe prioritaire) (article 87, paragraphe 2, point c, i et ii du RPDC)**

### **2.B.4.1. Description des actions à soutenir et leurs contributions escomptées en faveur des objectifs spécifiques (pour chaque axe prioritaire) (article 87, paragraphe 2, point c, iii du RPDC)**

#### **Les types d'actions suivants seront soutenus en vue de soutenir l'objectif spécifique 1:**

- Préparation, organisation, gestion et suivi des travaux des comités de suivi et de pilotage et de groupes de travail techniques ou transversaux nécessaires ;
- Préparation et élaboration des différents rapports sur la mise en œuvre du Programme opérationnel ;
- Conception, développement et adaptation des systèmes d'information et de suivi intégrant la nécessité d'associer les différentes autorités de gestion, les organismes intermédiaires le cas échéant et prenant en compte les obligations réglementaires d'enregistrement, de stockage et de transfert sous forme informatisée des données relatives à chaque opération, nécessaires au suivi, à l'évaluation, à la gestion financière, aux vérifications et aux audits, y compris, le cas échéant, les données sur les différents participants aux opérations;
- Appui méthodologique, réalisations d'études, d'actions d'animation, de formation, de transferts de savoir-faire pour la conception, la mise en œuvre du programme d'évaluation et la diffusion des résultats. Au titre de la stratégie d'évaluation, les modalités d'évaluation des actions d'information et de publicité au regard de la visibilité et de la notoriété du programme opérationnel, des opérations et du rôle joué par le FSE devront être intégrées.

#### **Pour l'objectif spécifique 2, les actions suivantes seront soutenues :**

- Stratégie de communication, élaboration de plans de communication, campagne de communication, conception, création, réalisation et diffusion de kits, outils et actions de communication de toute nature, de publications...
- Animation, information et sensibilisation : communication et sensibilisation sur les potentialités offertes par le Programme
- Appui méthodologique, réalisations d'études, d'actions d'animation, de formation, de transferts de savoir-faire notamment permettant de capitaliser et de valoriser les enseignements des projets et expérimentations conduits dans une perspective d'amélioration des politiques publiques, de promouvoir et diffuser la culture de l'approche par les résultats et de l'évaluation, de mettre en avant l'innovation sociale...
- Organisation de séminaires, rencontres, groupes de travail, échanges visant notamment à valoriser et à diffuser les bonnes pratiques, les projets innovants, les résultats des expérimentations et les effets systèmes en matière de gouvernance aux différents niveaux pertinents : international, européen, national, régional et territorial

#### **Pour l'objectif 3, sécuriser la gestion du programme :**

- Appui à la gestion administrative et financière des dossiers au profit de l'autorité de gestion en titre, des autorités de gestion déléguée ou des organismes intermédiaires, l'appui pouvant être confié à des prestataires sélectionnés à cet effet à l'échelle d'un dispositif, d'un axe, voire du Programme opérationnel. Cet appui peut comprendre les travaux de désignation des organismes intermédiaires.

- Appui méthodologique aux gestionnaires des crédits FSE: réalisation d'études et recherches documentaires notamment dans la perspective de la simplification des coûts, réalisation de traductions, outils de gestion, guides, outils pédagogiques, questions-réponses, service de support sous forme dématérialisée ou non, actions de formation en direction des gestionnaires dont notamment les gestionnaires des organismes intermédiaires
- Appui, études pour soutenir les démarches de mutualisation de gestion : regroupement d'organismes intermédiaires notamment
- Appui à la gestion des opérations cofinancées au profit des porteurs de projets : notamment appui au renseignement des demandes de financement FSE et des demandes de remboursement FSE, élaboration de guides à destination des porteurs de projets, formation des porteurs de projets
- Appui aux services gestionnaires pour la clôture des interventions 2007-2013
- Appui à la mise en œuvre des différents types de contrôle (notamment, visites sur place, contrôles de service fait, contrôles qualité gestion, contrôles d'opération), capitalisation et diffusion des résultats des différents niveaux de contrôle dans une logique d'amélioration en continu de la gestion du programme.
- Organisation de séminaires, rencontres, groupes de travail, échanges visant notamment à identifier, capitaliser et diffuser les bonnes pratiques en vue de sécuriser et simplifier le cadre de gestion aux différents niveaux pertinents : international, européen, national, régional et territorial.

Pour l'ensemble des actions proposées, s'agissant de l'autorité de gestion et des autorités de gestion déléguée, les dépenses de rémunération des agents publics statutaires et contractuels en charge du FSE par décision formelle des autorités compétentes sont éligibles.

S'agissant des organismes intermédiaires, il en est de même pour les dépenses de rémunération des personnels des organismes intermédiaires, affectés aux tâches de gestion, suivi, contrôle et information par des autorités compétentes.

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 1 sont notamment : piloter, coordonner, animer et évaluer le programme opérationnel national :**

- Préparation, organisation, gestion et suivi des travaux des comités de suivi et de pilotage et de groupes de travail techniques ou transversaux nécessaires ;
- Préparation et élaboration des différents rapports sur la mise en œuvre du Programme opérationnel ;
- Développement et adaptation des systèmes d'information et de suivi intégrant la nécessité d'associer les différentes autorités de gestion, les Organismes intermédiaires le cas échéant et prenant en compte les obligations réglementaires d'enregistrement, de stockage et de transfert sous forme informatisée des données relatives à chaque opération, nécessaires au suivi, à l'évaluation, à la gestion financière, aux vérifications et aux audits, y compris, le cas échéant, les données sur les différents participants aux opérations;
- Appui méthodologique, réalisations d'études, d'actions d'animation, de formation, de transferts de savoir-faire pour la conception, la mise en œuvre du programme d'évaluation et la diffusion des résultats. Au titre de la stratégie d'évaluation, les modalités d'évaluation des actions d'information et de publicité au regard de la visibilité et de la notoriété du programme opérationnel, des opérations et du rôle joué par le FSE devront être intégrées.

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 2 sont notamment :**

- Stratégie de communication, élaboration de plans de communication, campagne de communication, conception, création réalisation et diffusion de kit, outils et d'actions de communication de toute nature, de publications...
- Animation, information et sensibilisation : communication et sensibilisation sur les potentialités offertes par le Programme
- Appui méthodologique, réalisations d'études, d'actions d'animation, de formation, de transferts de savoir-faire notamment permettant de capitaliser et de valoriser les enseignements des projets et expérimentations conduits dans une perspective d'amélioration des politiques publiques, à promouvoir et diffuser la culture de l'approche par les résultats et de l'évaluation, à mettre en avant l'innovation sociale...
- Organisation de séminaires, rencontres, groupes de travail, échanges visant notamment à valoriser et à diffuser les bonnes pratiques, les projets innovants, les résultats des expérimentations et les effets systèmes en matière de gouvernance aux différents niveaux pertinents : international, européen, national, régional et territorial

**Les actions soutenues au titre de l'objectif spécifique 3 sont notamment :**

- Appui au montage administratif et financier des dossiers lorsqu'elle est mise en place par les autorités de gestion en titre et déléguées, et par les organismes intermédiaires, réalisée par leurs services ou confiée à des structures sélectionnées et agréées à cet effet à l'échelle d'un dispositif, d'un axe, voire du Programme opérationnel.
- Appui méthodologique pour les gestionnaires des crédits FSE: réalisation d'études notamment dans la perspective de la simplification des coûts, élaboration de guides méthodologiques, questions réponses, service de supports sous forme dématérialisée ou non, actions de professionnalisation en direction des gestionnaires dont notamment les gestionnaires des organismes intermédiaires
- Appui, études pour soutenir les démarches de mutualisation de gestion : regroupement d'organismes intermédiaires notamment
- Appui à la gestion des opérations tant auprès des gestionnaires que des porteurs de projets et bénéficiaires : appui au montage de projets au profit des porteurs de projets, élaboration de guide à destination des porteurs de projets et des bénéficiaires, formation et professionnalisation des porteurs de projets et des bénéficiaires...
- Mise en œuvre des différents types de contrôle (Contrôle de service fait, Contrôle qualité gestion, contrôle d'opération), capitalisation et diffusion des résultats des différents niveaux de contrôle dans une logique d'amélioration en continu

Pour l'ensemble des actions proposées, s'agissant des Autorité de gestion et Autorités de gestion déléguées, les dépenses de rémunération des agents publics statutaires et contractuels en charge du FSE par décision formelle des autorités compétentes sont éligibles.

S'agissant des organismes intermédiaires, il en est de même pour les dépenses de rémunération des personnels des organismes intermédiaires, affectés notamment aux tâches de gestion, suivi, contrôle et information par des autorités compétentes

[9 619 / 7 000 caractères maximum espaces compris,]

**2.B.4.2 Indicateurs de réalisation visant à contribuer aux résultats (par axe prioritaire) (tableau 13) (article 87, paragraphe 2, point c, iv du RPDC)**

**Tableau 13 : Indicateurs de réalisation pour le FEDER, le FSE et le Fonds de cohésion (par axe prioritaire)**

Numéro d'identification	Indicateur (nom de l'indicateur)	Unité de mesure	Valeur cible (2022) <sup>19</sup> (valeurs cibles optionnelles pour les indicateurs de réalisation dans le cas de l'AT)	Source de l'information
			(valeurs)	

**2.B.5. Catégories d'intervention (article 87, paragraphe 2, point c, v) (par axe prioritaire)**

En cours
----------

<sup>19</sup> Dans le cadre du FSE, cette liste comprend tous les indicateurs communs pour lesquels des valeurs cibles ont été définies, ainsi que tous les indicateurs de réalisation spécifiques au programme

### SECTION 3. PLAN DE FINANCEMENT DU PROGRAMME OPÉRATIONNEL (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 2, POINT D)

En cours

3.1. Tableau indiquant, pour chaque année, conformément aux articles 53, 110 et 111 du RPDC, le montant de l'enveloppe financière totale envisagée pour le soutien de chacun des fonds (en euros) (article 87, paragraphe d, point i du RPDC)

Tableau 17

Catégorie de région	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
FEDER Régions moins développées								(1)
FEDER Régions en transition								(2)
FEDER Régions plus développées								(3)
<i>Total FEDER</i>								(4)
FSE Régions moins développées								(5)
FSE Régions en transition								(6)
FSE Régions plus développées								(7)
<i>Total FSE</i>								(8)
Fonds de cohésion								(9)
Total								(10)

**3.1.A. Plan financier du programme opérationnel précisant, pour le programme opérationnel et pour chaque axe prioritaire, au cours de la période de programmation totale, le montant de l'enveloppe financière globale du soutien de chacun des fonds et du cofinancement national. (montants en euros) (tableau 18) (article 87, paragraphe d, point ii du RPDC)**

**Tableau 18a**

	Fond (IEJ = un fonds)s	Catégorie de région	Base pour le calcul du soutien de l'Union européenne  (Coût total éligible ou coût éligible public)	Soutien de l'Union européenne (a)	Contrepartie nationale (b)  = (c) + (d)	Répartition indicative de la contrepartie nationale		Total Financement total  (e) = (a) + (b)	Taux de cofinancement rate  (f) = (a)/(e) (2)	Pour information
						Financement public national  (c)	Financement privé national (1) (d)			
<i>Axe prioritaire 1</i>	FEDER									Contributions de la BEI
<i>Axe prioritaire 2</i>	FSE									

<i>Axes prioritaires</i> 3	Fonds de cohésion	Sans objet								
Total	FEDER	Moins développé		Doit être égal à (1) dans le tableau 17						
Total	FEDER	En transition		Doit être égal à (2) dans le tableau 17						
Total	FEDER	Plus développé		Doit être égal à (3) dans le tableau 17						
Total	FSE	Moins développé		Doit être égal à (5) dans le tableau 17						
Total	FSE	En transition		Doit être égal à (6) dans le tableau 17						
Total	FSE	Plus développé		Doit être égal à (7) dans le tableau 17						
Total	Fonds de cohésion	Sans objet		Doit être égal au Total						
Total général				Doit être égal à (10) dans le tableau 17						

(1) À remplir uniquement lorsque les axes prioritaires sont exprimés en coûts totaux.

(2) Dans le tableau, ce taux peut être arrondi au nombre entier le plus proche. Le taux précis utilisé pour rembourser les versements est le ratio (f).

**Tableau 18b : répartition de l'allocation par axe prioritaire dédiée à l'Initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ) entre le FSE et l'allocation IEJ et entre les différentes catégories de régions pour le FSE**

Fonds (IEJ considéré comme un fonds)	Catégorie de région	Base de calcul du soutien de l'Union e.	Soutien de l'Union e.	Contrepartie nationale	Répartition indicative des contreparties nationales		Total des fonds	Taux de cofinancement	Pour information
					Fonds publics nationaux	Fonds privés nationaux			
Allocation IEJ	NA			0	0	0		100%	BEI d'investissement
FSE	Moins développées								
	transition								

**Tableau 18c**

Axe prioritaire	Fonds	Catégorie de région	Objectif thématique	Soutien de l'Union européenne	Contrepartie nationale	Financement total
Axe prioritaire 1			Objectif thématique 1			
			Objectif thématique 2			
Axe prioritaire 2			Objectif thématique 3			
<b>TOTAL</b>						

**Tableau 19 : Montant indicatif du soutien à utiliser dans le cadre des objectifs portant sur le changement climatique (article 24, paragraphe 5 du RPDC)**

Axe prioritaire	Montant indicatif du soutien à utiliser dans le cadre des objectifs portant sur le changement climatique (en euros)	Part de la dotation totale au programme opérationnel (en %)
<b>1.</b>		
<b>Total</b>		

## SECTION 4. APPROCHE INTÉGRÉE DU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL - ARTICLE 87, PARAGRAPHE 3 DU RPDC

En cours

**4.1.** Selon les cas, approche de l'utilisation des instruments de développement local mené par les acteurs locaux et les principes d'identification des domaines de mise en œuvre

**4.2.** Selon les cas, modalités du développement urbain durable, article 87, paragraphe 3, point b du RPDC et article 87, paragraphes 2 et 3 du règlement (CE) n° [FEDER]

**Tableau 20 : Montant indicatif du soutien du FEDER en faveur des actions intégrées pour le développement urbain durable conformément aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2 du règlement (CE) n° [FEDER] et dotation indicative du soutien FSE en faveur des actions intégrées**

1. Fonds	2. Montant indicatif du soutien du FEDER aux actions intégrées pour le développement urbain durable conformément aux dispositions de l'article 7, paragraphe 2 du règlement (CE) n° [FEDER] et dotation indicative du soutien FSE aux actions intégrées.	2. Part de la colonne 2 de la dotation totale du fonds au programme opérationnel (en %)
Total FEDER		
Total FSE		
Total FEDER+FSE		

**4.3.** \* Selon les cas, approche privilégiée dans l'utilisation des investissements territoriaux intégrés (tels que définis à l'article 99 du RPDC) autre que le développement urbain entrepris à l'article 7, paragraphe 2 du règlement FEDER et leur dotation financière indicative pour chaque axe prioritaire.

[5 000 caractères maximum espaces compris, soit environ une page et demie]

**Tableau 21 : Dotation financière indicative aux investissements territoriaux intégrés autres que ceux mentionnés au paragraphe 5.2 (montant global)**

Priorité	Fonds	Dotation financière indicative (soutien de l'Union européenne) (montant en euros)
Axe prioritaire 1	FEDER	
Axe prioritaire 2	FSE	
TOTAL		

**4.4. \*Mécanismes visant à assurer la coordination avec les activités de coopération et stratégies macrorégionales et les stratégies relatives aux bassins maritimes**

**Modalités propres aux actions interrégionales et transnationales, dans le cadre du programme opérationnel, avec des bénéficiaires situés dans au moins un État membre.**

**Dans le cas où les États membres et les régions participent à des stratégies macrorégionales et des stratégies de bassins maritimes, en fonction des besoins de la zone du programme tels qu'identifiés par l'État membre, la contribution des interventions planifiées en faveur de ces stratégies.**

## **SECTION 5. \*BESOINS SPÉCIFIQUES DES ZONES GÉOGRAPHIQUES LES PLUS TOUCHÉES PAR LA PAUVRETÉ OU GROUPES CIBLES LES PLUS MENACÉS DE DISCRIMINATION OU D'EXCLUSION SOCIALE, AVEC UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE AUX COMMUNAUTÉS MARGINALISÉES ET AUX PERSONNES HANDICAPÉES (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 4, POINT A DU RPDC**

### **5.1. Zones géographiques les plus touchées par la pauvreté / groupes cibles les plus menacés par la discrimination**

#### **51.1. - Zones géographiques les plus touchées par la pauvreté**

Malgré l'impact des amortisseurs sociaux, l'augmentation du chômage a conduit à un accroissement du taux de pauvreté en France. Le seuil de pauvreté, qui correspond à 60 % du niveau de vie médian de la population, s'établit à 977 euros mensuels en 2011. La pauvreté concerne 8,7 millions de personnes cette même année, soit 14,3 % de la population, contre 14,0 % en 2010 et 13,5% en 2009. Cette hausse concerne tout particulièrement les chômeurs et les jeunes âgés de 18 à 29 ans. Les jeunes de moins de 25 ans, les mères inactives et les familles monoparentales sont les plus touchés par la pauvreté (Source : INSEE).

Le taux de pauvreté en France est plus faible que dans la plupart des autres pays de l'Union européenne. Ainsi, le taux de personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion s'élevait à 19,2% en France contre 19,7 % en Allemagne ou 24,5 % en Italie. Cette situation s'explique notamment par l'existence d'un haut niveau de protection sociale (CMU, RSA, taux de couverture par une mutuelle, etc.).

#### **Une pauvreté qui touche particulièrement les départements du nord et du sud de la France, les ZUS et les territoires ruraux.**

Au niveau départemental, le taux de pauvreté en 2010 varie entre des niveaux proches de 10% (8% dans les Yvelines ; 9,9% en Haute-Savoie ; 10,9% en Côte-d'Or ; 11,2% en Isère, 11,4 dans le Finistère) et des niveaux proches de 20 % (19,4% dans les Ardennes, la Creuse ou le Gars ; 20,4% dans le Pas-de Calais, 20,9% dans l'Aude, 24,1% en Seine Saint Denis). Le nombre de bénéficiaires du RSA est en constante progression ces dernières années (En France métropolitaine : 1 730 154 en 2009, 1 833 787 en 2010 et 1 869 687 en 2011). Au niveau départemental, en 2011, la part des bénéficiaires du RSA-socle varie entre 1,9 % en Haute Savoie et 8,7% % dans les Pyrénées-Orientales ; des disparités sont observables y compris au sein d'une même région (entre Bas-Rhin et Haut-Rhin, au détriment du Haut-Rhin / entre la Seine-Saint-Denis et le reste de l'Ile-de-France) ;

Le taux de pauvreté au seuil de 60 % dans les ZUS s'élève en 2010 à 36,1 %, soit 7,3 points de plus qu'en 2008. Cette forte augmentation efface la baisse observée en 2008 et porte le taux de pauvreté dans ces zones à un niveau inégalé depuis que cette statistique est calculée (2006).

En 2010, la proportion d'allocataires du revenu de solidarité active (RSA) est près de deux fois plus importante dans les ZUS que sur l'ensemble du territoire métropolitain, respectivement 30,0 % contre 16,6 %. L'écart est plus prononcé encore pour le RSA-Socle (23,7% en ZUS contre 12,5% pour la France métropolitaine).

La situation des zones rurales doit aussi être prise en considération : le taux de pauvreté monétaire à 60 % dans ces territoires est de 14,4 % en 2008, bien au-dessus de son niveau en zone urbaine (12,7 %). En 2012, ce taux est de 13,7 % en milieu rural contre 11,3 % en milieu urbain. Les territoires ruraux sont donc particulièrement concernés par les enjeux de l'inclusion sociale avec une proportion plus élevée de personnes âgées (27 % de plus de 60 ans, contre 21 % en milieu urbain) et des situations d'enclavement qui conduisent à des problèmes d'accès à certains services publics.

### **5.1.2 - Groupes cibles les plus menacés par la discrimination et la pauvreté : Le phénomène de pauvreté touche plus particulièrement les jeunes, les femmes, les personnes peu ou non diplômés ainsi que les populations immigrées ou étrangères**

Selon l'Observatoire national des inégalités, en 2010, **la moitié des pauvres ont moins de 30 ans**. Le taux de pauvreté des jeunes de moins de 25 ans est élevé et croissant. Il est notamment lié au taux faible d'activité des étudiants, aux difficultés d'insertion de nombreux jeunes sans qualification et à une forte exposition au chômage. Le nombre de pauvres de plus de 60 ans a augmenté de 433 000 à 583 000 entre 2000 et 2010, soit 150 000 personnes supplémentaires. Cette hausse résulte pour partie de l'augmentation de la population âgée, mais pas seulement : le taux de pauvreté des plus de 60 ans est passé de 3,7% à 4,2% entre 2000 et 2010. **La population pauvre est un peu plus souvent féminine. Les non-diplômés sont tout particulièrement surreprésentés. Les personnes en inactivité ou au chômage représentent** à eux seuls la moitié de la population démunie et les étrangers et les immigrés 28,5 %. De par leur exposition plus importante aux emplois les plus précaires et au risque de chômage, le taux de pauvreté des personnes immigrées s'est nettement accru avec la crise économique, passant de 35,4 % à 40,3 % entre 2008 et 2010.

### **Une pauvreté et des phénomènes de discrimination particulièrement présents chez les populations migrantes vivant en campement**

**La situation des « populations migrantes vivant en campement » est distincte de celle des gens du voyage.** Comme le rappelle la Cour des comptes française dans son rapport public thématique *L'accueil et l'accompagnement des gens du voyage* d'octobre 2012, la France est l'un des rares pays à avoir défini une politique publique pour l'accueil et l'accompagnement des gens du voyage. L'appellation « gens du voyage » a été retenue par le législateur pour désigner une catégorie de la population caractérisée par son mode de vie spécifique : l'habitat traditionnel en résidence mobile. Couramment qualifiés de « tsiganes », les gens du voyage doivent être distingués des « populations migrantes vivant en campement », qui sont des migrants de nationalité étrangère, venus principalement d'Europe centrale et orientale, et sont sédentaires dans leur pays d'origine. Ces derniers relèvent de la législation sur l'entrée et le séjour des étrangers sur le territoire français. Les gens du voyage, dans leur immense majorité, sont de nationalité française.

La population des migrants est également particulièrement touchée par les discriminations et la pauvreté.

L'intégration des migrants dans le marché du travail est d'ailleurs l'une des priorités premières de la stratégie européenne pour l'emploi. Le cadre de l'Union européenne pour l'intégration des Roms (population migrante particulièrement représentée en France) invite les États membres à adopter des stratégies nationales afin d'améliorer la situation économique et sociale des Roms d'ici à 2020. La stratégie de la France a pour objectif de faire entrer les Roms dans le droit commun, avec la circulaire interministérielle du 26 août 2012 « *relative à l'anticipation et à l'accompagnement des opérations d'évacuation des campements illicites* » et l'arrêté du 1er octobre assouplissant le dispositif limitant l'accès des Roms à l'emploi.

En France, la population migrante vivant dans des campements illicites (installations de personnes, réalisées sans droit ni titre, sur des propriétés publiques ou privées, pour y constituer des campements illégaux) est estimée à plus de 20.000 personnes. Plus de 400 campements de tailles diverses sont répertoriés, l'essentiel étant concentré en Ile-de-France (12.000 personnes).

### **La situation encore préoccupante des personnes handicapées en France : chômage, discrimination et pauvreté**

Au 31 décembre 2012, le nombre de demandeurs d'emploi handicapés s'élève à 370 674, soit une augmentation de 17,2 % en un an (+8,6 % pour le tout public). En quatre ans, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de plus de 60 % pour les travailleurs handicapés et de plus de 40 % pour l'ensemble des publics. Par ailleurs, l'ancienneté moyenne d'inscription au chômage des personnes handicapées continue d'augmenter et atteint 22 mois contre 15 mois pour le tout public.

[7 595 / 7 000 caractères espaces compris]

### **5.2. Stratégie du programme opérationnel élaborée pour répondre aux besoins spécifiques des zones géographiques/groupes cibles les plus touchés par la pauvreté**

La cohésion sociale, définie par la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, en réduisant les disparités et en évitant la marginalisation, est un pilier essentiel de la stratégie Europe 2020. La stratégie UE2020 tend à une réduction, sur l'ensemble des Etats membres, d'au moins 20 millions de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale. Cet objectif chiffré se traduit au niveau national par une réduction d'au moins de 1,6 millions personnes (PNR).

La démarche d'inclusion active, en référence à la stratégie proposée par la Commission européenne, repose sur trois axes principaux : l'accès à des marchés du travail inclusifs, une aide suffisante au revenu pour éviter l'exclusion sociale et un meilleur accès à des services sociaux de qualité. La France s'est inscrite dans cette démarche à partir de 2008, notamment traduite par la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et inscrivant un objectif de baisse d'un tiers de la pauvreté en cinq ans. Cette réponse en termes d'inclusion reste cependant un défi: le retour à l'emploi demeure très difficile, en particulier pour les personnes les plus éloignées du marché du travail ; un nombre croissant de personnes en emploi se trouvent dans des situations de pauvreté et d'exclusion sociale ; les progrès réels d'accès à certains droits demeurent insuffisants.

Afin de faciliter l'engagement de l'Etat français pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion, l'action du FSE devra se centrer prioritairement sur les zones géographiques les plus touchées par la pauvreté et sur les groupes cibles les plus menacés d'exclusion et de discrimination.

De manière transversale au travers de ses quatre axes prioritaires, la stratégie du programme opérationnel 2014-2020 entend répondre aux besoins spécifiques des zones géographiques et de groupes cibles les plus touchés par la pauvreté par son soutien aux actions contribuant à améliorer l'accès à l'emploi, l'inclusion sociale et à lutter contre les discriminations pour les populations vulnérables. L'action du FSE permet de :

- Promouvoir le développement des parcours intégrés d'insertion et créer les conditions de mise en activité des personnes les plus éloignées de l'emploi (Axes 1, 2 et 4)
- Favoriser la coordination des dispositifs territoriaux d'insertion-inclusion (pactes territoriaux pour l'insertion, plans locaux pour l'insertion et l'emploi) par la définition d'un chef de file et le recherche d'une plus grande cohérence (Axe 4)

- Soutenir l'offre d'insertion dans l'activité économique, l'économie sociale et solidaire, les secteurs d'intérêt général et le développement local (Axe 4)
- Favoriser le maintien dans l'emploi des populations les plus fragilisés sur le marché du travail et lutter contre toutes les formes de discriminations à l'embauche et dans le travail (Axe 3)
- Soutenir les démarches urbaines intégrées dans les zones identifiées comme prioritaires afin d'assurer la cohésion des territoires. Dans cette perspective, l'instrument « investissement territorial intégré » (ITI) rendra notamment possible des stratégies conjointes d'investissement FEDER et FSE d'agglomération permettant le développement des territoires urbains les plus en difficulté. L'objectif est de faire converger la concentration géographique et thématique des crédits européens sur ces territoires et de rechercher leur complémentarité avec les crédits nationaux, notamment ceux de la politique de la ville. Les enjeux de l'articulation entre l'intervention du FEDER et celle du FSE, lorsque cela s'avèrera opportun, devront être identifiés en vue d'optimiser leur intervention sur les actions à cofinancer. Cette articulation permettrait ainsi de constituer un guichet unique des fonds FEDER et FSE.

En cela, l'intervention du FSE répond à l'approche intégrée promue dans le cadre de l'accord de partenariat : « *Dans les zones urbaines, il s'agit à la fois d'inscrire le volet politique de la ville» dans les futurs programmes opérationnels régionaux FEDER et/ou FSE, fléché sur les EPCI abritant les quartiers prioritaires de la politique de la ville, mis en œuvre selon une approche intégrée et de soutenir des démarches territoriales innovantes à différentes échelles impliquant quartiers, villes et agglomérations* » / De manière transversale, le Fonds social européen, est également un levier essentiel dans la mise en œuvre d'actions en faveur de l'inclusion sociale des familles vivant dans des campements. Le Fse apporte son soutien à l'accompagnement de ces personnes dans l'élaboration d'un projet professionnel afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail. (Axes 1 et 4)

- Soutenir et améliorer encore l'observation des phénomènes de pauvreté et de conduire de nouvelles réflexions en lien avec le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale

[5010 / 7 000 caractères maximum espaces compris]

**Tableau 22 : Présentation de la contribution du programme opérationnel en faveur d'une réponse aux besoins spécifiques des zones géographiques/groupes cibles les plus touchés par la pauvreté<sup>20</sup>**

EN COURS								
Groupe cible/ zone géographique	Actions planifiées	Axe prioritaire	Investissement prioritaire	Fonds	Catégorie de région	Indicateur (nom de l'indicateur)  (selon les cas)	Unité de mesure (selon les cas)	Valeur cible pour 2022  (selon les cas)

<sup>20</sup> Si le programme opérationnel concerne différentes catégories de région, une répartition en ce sens peut s'imposer.

**SECTION 6. \*BESOINS SPÉCIFIQUES DES ZONES GÉOGRAPHIQUES TOUCHÉES PAR DES HANDICAPS NATURELS OU DÉMOGRAPHIQUES, GRAVES OU PERMANENTS (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 4, POINT B DU RPDC**

en cours

## SECTION 7. AUTORITÉS ET ORGANISMES RESPONSABLES DE LA GESTION, DU CONTRÔLE ET DE L'AUDIT ET RÔLE DES PARTENAIRES CONCERNÉS (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 5 DU RPDC)

### 7.1. Identification des autorités et organismes concernés (article 87, paragraphe 5, points a et b du RPDC)

Tableau 23 : Identification et coordonnées des autorités et organismes concernés

Autorité/organisme	Nom de l'autorité/organisme, service ou unité, selon les cas	Responsable de l'autorité/organisme (fonction)
Autorité de gestion	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social / Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), Sous direction FSE	
Autorité de certification, selon les cas	Ministère de l'économie et des finances / Direction générale des Finances publiques (DGFIP)	
Autorité d'audit	Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC-FS)	
Organisme bénéficiaire des versements de la Commission européenne	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	

### 7.2. Implication des partenaires concernés - article 87, paragraphe 5, point c du RPDC

#### 7.2.1. Rôle des partenaires concernés dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du programme opérationnel

[14 000 caractères maximum espaces compris, soit environ quatre pages]

#### 7.2.2. Pour le FSE : subventions globales (article 6, paragraphe 1 du règlement FSE)

#### 7.2.3. Pour le FSE, selon les cas : affectation au renforcement des capacités (article 6, paragraphes 2 et 3 du règlement FSE)

**SECTION 8. \*COORDINATION ENTRE LES FONDS, LE FEADER, LE FEAMP ET AUTRES INSTRUMENTS NATIONAUX ET DE L'UNION EUROPÉENNE, AINSI QU'AVEC LA BEI - ARTICLE 87, PARAGRAPHE 6, POINT A DU RPDC**

En cours

**SECTION 9. CONDITIONS EX ANTE - ARTICLE 87, PARAGRAPHE 6, POINT B DU RPDC**

En cours
----------

**9.1. Identification des conditions ex ante applicables et évaluation de leur exécution (tableau 24)**

**Tableau 24 : Identification des conditions ex ante applicables et évaluation de leur exécution**

Condition ex ante applicable	Axe(s) prioritaire(s) concerné(s) par la condition	Condition ex ante remplie : Oui/Non/En partie	Critère	Critère rempli Oui/Non	Référence (référence aux stratégies, actes juridiques ou autres documents pertinents, y compris des références aux sections, articles ou paragraphes concernés, accompagnée de liens vers les textes intégraux)	Explications

**9.2 Description des actions visant à remplir les conditions ex ante, organismes responsables et calendrier (tableaux 25 et 26)**

**Tableau 25 : Actions à entreprendre pour remplir les conditions ex ante générales applicables**

Conditions ex ante générales applicables, non intégralement ou partiellement remplies	Critère non rempli	Action à prendre	Date limite	Organismes responsables de l'exécution
1. X		Action 1	Date limite de l'action 1	

		Action 2	Date limite de l'action 2	
--	--	----------	---------------------------	--

**Tableau 26 : Actions à entreprendre pour remplir les conditions ex ante thématiques applicables**

<b>Conditions ex ante thématiques applicables, intégralement ou partiellement remplies</b>	<b>Critère non rempli</b>	<b>Action à prendre</b>	<b>Date limite</b>	<b>Organismes responsables de l'exécution</b>
1. X		Action 1	Date limite de l'action 1	
		Action 2	Date limite de l'action 2	

**SECTION 10. \* RÉDUCTION DE LA CHARGE ADMINISTRATIVE  
PESANT SUR LES BÉNÉFICIAIRES (ARTICLE 87, PARAGRAPHE 6,  
POINT C DU RPDC**

En cours

## **SECTION 11. PRINCIPES HORIZONTAUX (ARTICLE 87, PARAGRAPHES 7 DU RPDC)**

### **11.1 Développement durable**

**En cours**

### **11.2 Égalité des chances et non-discrimination**

**En cours**

### **11.3 Égalité entre les hommes et les femmes**

**En cours**

## SECTION 12. ÉLÉMENTS SÉPARÉS - PRÉSENTÉS EN ANNEXE DANS LA VERSION IMPRIMÉE

En cours

12.1 Liste de grands projets pour lesquels la mise en œuvre est prévue au cours de la période de programmation (article 87, paragraphe 2, point e du RPDC) (tableau 27)

**Tableau 27 : Liste des grands projets**

Titre	Date de notification/soumission prévue pour la présentation du grand projet auprès de la Commission européenne (année, trimestre)	Début de mise en œuvre prévu (année, trimestre)	Date prévue d'achèvement de mise en œuvre (année, trimestre)	Priorités d'investissement	Axe prioritaire

### 12.2 Cadre de performance du programme opérationnel

*Le tableau récapitulatif est généré automatiquement par SFC en fonction des tableaux présentés pour chaque axe prioritaire.*

**Tableau 28 : Cadre de performance du programme opérationnel réparti par fonds et catégorie de régions**

Axes prioritaires (répartis par fonds et catégorie de régions)	Étape de mise en œuvre, indicateur financier, de réalisation ou de résultat	Unité de mesure, selon les cas	Étapes pour 2018	Valeur cible finale (2022)

--	--	--	--	--

**12.3 Liste des partenaires concernés impliqués dans la préparation du programme opérationnel [10 500 caractères maximum]**

**ANNEXES (fichiers séparés téléchargés de SFC)**

<b>En cours</b>
-----------------

**12.3.A.** Projet de rapport de l'évaluation ex ante, comprenant un résumé analytique (obligatoire) (article 48, paragraphe 2 du RPDC)

**12.3.B.** Documentation sur l'évaluation de l'applicabilité et l'exécution des conditions ex ante (selon le cas)

**12.3.C.** Opinion des organismes nationaux chargés de l'égalité des chances concernant les sections 12.2 et 12.3 (article 87, paragraphe 7, point c du RPDC) (selon les cas)